

الموسوعة الإدارية الحديثة

مشاريع الحكمة الإدارية الحديثة

والتقارير الاقتصادية الحديثة

الطبعة الأولى ١٩٨٤ - ربيع عام ١٤٠٥

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور
الحسين محمد الحافظ

الأستاذ الدكتور
الحسين محمد الحافظ

الطبعة الأولى

الطبعة الأولى

١٩٨٤ - ١٤٠٥

دار النشر: دار النشر الحديثة

١٩٨٤ - ١٤٠٥



Bibliotheca Alexandrina



0138627

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا
وفتاوى الجمعية العمومية
منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
المهام اتمام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

المجلد السادس

الطبعة الأولى
١٩٨٧ - ١٩٨٦

إصدار: الدار العربية للموسوعات
القاهرة ٢٠ شارع عدلي - ص.ب. ٥٤٣ - ت. ٧٥٦٦٣٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُتِلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمِ

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية.
يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل المجتهد
الموسوعة الإدارية الحديثة
شاملة مبادئ المحكمة الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية.

هبة الفكر إلى

موضوعات الجزء السادس

انتهاء الخدمة

(مع أبحاث فقهية)

— انتهاء الخدمة بقوة القانون :

(بلوغ السن القانونية — صدور حكم جنائي) *

— انتهاء الخدمة من جانب الإدارة :

(الفصل بسبب إلغاء الوظيفة ، الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية ،

الفصل بغير الطريق التأديبي) .

— انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها : (الاستقالة)

(الاستقالة الصريحة ، الاستقالة الضمنية أو الحكيمة ، الاستقالة

التيسيرية)

منهج ترتيب مضمونات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي قررتها كل من المحكمة الإدارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها تسم الرأي مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتب هذه المبادئ مع ملخص للأحكام والفتاوى التي أرسنها ترتيباً أبجدياً طبقاً للموضوعات ، وفي داخل الموضوع الواحد رتب المبادئ وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيباً منطقياً بحسب طبيعة المادة الجمعة وإمكانات هذه المادة للقبول .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقي يديء — قدر الامكان — برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم لمحتبها المبادئ التي تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادئ المقارنة جنباً الى جنب دون تفيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى . وكان طبعها أيضاً من منطق الترتيب المنطقي المبادئ في اطار الموضوع الواحد ، ان توضع الأحكام والفتاوى جنباً الى جنب ما دام يجب بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تخفى بين الأحكام في جانب والفتاوى في جانب آخر ، وذلك لمساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التي يترسها والوصول بانصر السبل الى العلم بها اقل في شأنها من حلول في أحكام المحكمة الإدارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيراً ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأي واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد ان يعرف القارئ على هذا التعارض توا من استمرار الأحكام والفتاوى متممة بدلاً من تشقيقه بالبحث مما أقرته المحكمة من مبادئ في ناحية وبأقرته الجمعية العمومية في ناحية أخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومشعبة
ارسامها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه
الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى
وأحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذي يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث
الرجوع إليها في الأصل الذي استقيت منه بالمجموعات الرسمية التي دأب
المكتب الفني بمجلس الدولة على اختيارها سنويا للأحكام والفتاوى ، وإن
كان الكثير من هذه المجموعات قد أضى بمنعها التوصل إليها لتتقدم العهد
بها ونفاذ طبيعتها . كما أن الحديث من الأحكام والفتاوى لم يتسن طبيعها الى
الآن في مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الإدارية
الحديثة ويعين على التفاني في الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل في اعلام
الكلالة بما أرسناه مجلس الدولة ممثلا في محكمته الادارية العليا والجمعية
العمومية لتسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ في ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة
التي صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا
التي صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذي صدرت الفتوى من الجمعية
العمومية أو من قسم الرأي مجتمعا بشأنه ، وإن تنفر الإشارة الى رقم الملف
في بعض الحالات القليلة فسيلتقى في تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذي
صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التي طلبت الرأي وتاريخ هذا
التصديق .

وفي كثير من الاحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التي تنشر الفتاوى
بين هذين البيتين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة
اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٥١٧
لسنة ٢ ق الصادر بجلطة ١٣ من أبريل ١٩٥٧ .

مسائل ثلث :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤)

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لتسمى الفتوى
والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .

مسائل آخر ثالث :

(فتوى ١٣٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع التى
صدرت الى جهة الإدارة طلبة الفتوى برقم ١٣٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيدده المساهم بالموضوع الذى يبحثه .
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد التعليق عقب
الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته أو بأكثر من
فتوى أو حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق فى نهاية الموضوع .
وعلى الدوام أن تحمل التعليقات أرقاماً متسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ
المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

ويزدك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر أن يتبعه
فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه الموسوعة .
ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارئ بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة
بياناً تفصيلياً بالاحالات ، ذلك لخلق مزيد من الفتاوى والأحكام بأكثر من
موضوع ، فإذا كانت قد رُضمت فى أكثر الموضوعات ملاممة إلا أنه وجب
أن نشير إليها بمناسبة الموضوعات الأخرى التى تهتمها الفتوى أو الحكم من
تريب أو بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكاهى ، نعيم عليه

انتهاء الخدمة

الفصل الأول : انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفرع الأول : انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولاً : السن القانونية للتقاعد

(أ) التقاعد في سن الستين

(ب) البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين .

(ج) البقاء في الخدمة مدى الحياة

ثانياً : ائتمت السن

ثالثاً : مد الخدمة بعد السن القانونية

رابعاً : مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

الفرع الثاني : انتهاء الخدمة بصور حكم جنائي

أولاً : عقوبة العزل من الوظيفة العامة .

ثانياً : الحكم في جنائية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب انتهاء

الخدمة بقوة القانون

ثالثاً : الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ

رابعاً : الجريمة المخفلة بالشرف

الفصل الثاني : انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

الفرع الأول : الفصل بسبب الفناء الوظيفية

الفرع الثاني : الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

الفرع الثالث : الفصل بغير الطريق التأديبي

أولاً : الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات العامة

ثانياً : الفصل بغير الطريق التأديبي في حالات التطهير

الفصل الثالث : انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها (الاستقالة)

الفرع الأول : الاستقالة الصريحة

الفرع الثاني : الاستقالة الضمنية أو الحكيمة

الفرع الثالث : الاستقالة التيسيرية

أولاً : قرارات مجلس الوزراء في ١١/٢٥ و ١٢/٩/١٩٥٢

ثانياً : قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٢

ثالثاً : القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

رابعاً : قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠

الفصل الرابع : مسائل عامة ومتنوعة في انتهاء الخدمة

انتهاء الخدمة بقوة القانون

— انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

— انتهاء الخدمة بصدور حكم جنائي

الفصل الأول انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفروع الأول انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولاً : السن القانوني للتقاعد :

(١) التقاعد في سن الستين :

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

سرد لبعض النصوص التي تعالج سن الإحالة على المعاش - السن
التي تنتهي ببلوغها خدمة الموظف المؤقت المعين على وظيفة دائمة في الجرائد
في سن الستين .

ملخص الحكم :

إن المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات
الملكية المعدلة بالقانونين رقمي ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ نصت
في فقرتها الأولى على أنه « متى بلغ سن الموظفين المستخدمين الملكيين
ستين سنة وجب إحالتهم على المعاش حتى ما لم يصدر قرار خصوصي
من مجلس النظر بإبقائهم في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ٠٠٠
ولا يجوز إبقاء أي موظف أو مستخدم في الخدمة بعد سن السبعين
سنة » . وفي فقرتها الثالثة نصت على أن « يرفع المستخدمون المؤقتون
والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من
سنتهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالإبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء
على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز في أي حال من الأحوال إبقاؤهم في الخدمة
بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧

لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد في المسألة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يردد ما جاء بالفقرة الثالثة في شأن سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين والمؤقتين والخدمة الخارجيين من هيئة العمال ، ذلك لأن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد ملج النظام القانوني للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجري على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطي المعاش ، فاقصر في تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض لسن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال الذين أخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا في حقهم ، واطرد الرأي في التطبيق على ذلك .

ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ناصا في المادة الأولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين ، واعتبر موظفا في تطبيق أحكامه كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو امر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو وزير أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذي أنشأ صندوقا للأدحار خص به غير المثبتين من موظفي الدولة المدنيين المرتبطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة للدولة ، أو في ميزانيات الجامعات أو الأزهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التي تعين بقرار من مجلس الوزراء ، فثار الخلاف حول السن التي تنتهي ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة في الميزانية ، فأقضى قسم الرأي مجتمعا بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعينين بعقود على ربط وظائف دائمة في الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت — لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفقرة الثالثة من المسألة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ومن ثم يتقاعدون في سن الستين وفقا للبادء ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المكتبة .

وتنفيذا لهذا الرأي أذاع ديوان الموظفين الكتاب الدوري رقم ٤٦

لسنة ١٩٥٣ في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، ومقتضاه أن الموظفين غير المثبتين المعيّنين يعقود على وظائف دائمة بالميزانية يحصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها فتنتهى خدمته فوراً ، فتضرر هؤلاء من انتهاء خدمتهم فوراً بغير امهالهم الوقت الكافى للتدبير شئون معاشهم ، ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم وقتى أو استثنائى ناهيا فى مادته الاولى على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على ان يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ او عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى أى التاريخين اقرب » . وغنى عن البيان ان الشارع لكد بما لا شبهة فيه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الاصل سن الستين ، وقد اصبحت من ذلك المذكرة الايضاحية للقانون المذكور ، وكثفت من الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى الذى جاء به هذا القانون .

(طعن ١٢٦٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قامدة رقم (٢)

المبدأ :

سن التقاعد - القاطع فى تحديده - هو طبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها بالميزانية بصرف النظر عن الدرجة التى يشغلها الموظف - موظفو الدرجات الشخصية كاصحاب الدرجات الفعلية يتقاعدون فى الستين اذا كانت الوظيفة دائمة (القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩) وفى الخامسة والستين ان كان غير ذلك (القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩) .

ملخص الفتوى :

ان مناط كيفية ترك الخدمة والسن التى يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التى يشغلها الموظف ، وقد سبق لقسم الراى مجتبعاً أن مالح

هذه الحالة في لتواه الصادرة في ١٥/١٢/١٩٥٣ وقد جاء بها : « ان التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يترتب الى امر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها وأعبائها ، وليس بصصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتمثيت او منحه . فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القائمون بالكبر وأهم تسيطر في العمل مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع ان تضعف قدرتهم على الانتاج في سن ادنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين ووظائف غير دائمة اذ لا تقتضى منهم للقيام بأعباء وظائهم الا جهدا يسيرا بالقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ، ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التي يتقاعدون فيها » . فالنشاط اذن في تحديد سن التقاعد هو طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف والوصف الوارد لها في الميزانية ، ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتفريق في الحكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة ، بغض النظر عن درجته المالية الفعلية كانت لم شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من ان نظام الإحلال ينطبق على أصحاب الدرجات الشخصية جميعا ، ومعنى ذلك أن المشرع قصد التسوية في المعاملة بصفة عامة بين أصحاب الدرجات المؤقتة وأصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول ، لأن الحكمة من وضع نظام التأهيل والإحلال تخلف من حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على أن الموظف الذي يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه في سن مبكرة ممن يشغل وظيفة غير دائمة ، بينما القصد من نظام الإحلال هو تأمين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة ، وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفي الدولة دون تفرقة بينهم ، على حين أن الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق في الحكم بين موظفي الدولة من حيث الوظيفة التي يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحاليتين . من أجل ذلك فان أصحاب الدرجات الشخصية شأنهم شأن غيرهم من موظفي الدولة ذوي الدرجات الدائمة تتحدد السن التي يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التي يقومون بأعبائها فعلا ، فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الوارد في الميزانية فانهم يتقاعدون في سن الستين ، وإن كانت غير ذلك تقاعدوا في سن الخامسة والستين .

(غوى ٢٨٦ في ١٩٥٥/٧/٢٧) .

قاعدة رقم (٣)

المبدأ :

المبرة في اعتبار الموظف شاغلا وظيفة دائمة أو مؤقتة هي بالوصف الوارد عنها بالميزانية - لا مبرة بالمصرف المالي للوظيفة ، ولا يكون شاغلا على درجة شخصية أو أصلية ، ولا يكونه مثنيا من عمدة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « الوظائف الداخلة في الهيئة إما دائمة وإما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية » . فإذا بان من ميزانية الدولة أن وظيفة المناصب واردة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بأنها دائمة ، فله بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالي يحال الى المعاش في سن الستين ، ولا مبرة يكون مصرف وظيفته المالي على إحدى الدرجات التاسعة المؤقتة ، لأن المصرف المالي لا تأثير له في كيان الوظيفة وقوامها ووصفها في الميزانية ، والمفاد في دائمية الوظيفة التي تضاف بتبورها صفة الدائمية على الموظف هو بحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مثنيا لو غير مئث ، والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر في طبيعتها بكون شاغلا حاصلًا على درجة شخصية أو أصلية .

(طعن رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١٢/٢١) .

قاعدة رقم (٤)

المبدأ :

موظف دائم يشغل وظيفة دائمة - أحالته الى المعاش في سن الستين - لا يفرض من ذلك أن يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن المدعى كان من موظفي مجالس المديرية الدائمين ونقل إلى وزارة التربية والتعليم على وظيفة دائمة ، فيكون مركزه القانوني — والحالة هذه — أنه من الموظفين الدائمين لوظيفة دائمة . فإذا كان قد تقدم بطلب إلى وزارة التربية والتعليم بعد نقله إليها يلتمس معاملته معاملة المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين ، فإن هذا لا يغير من حقيقة مركزه القانوني الذاتي آنئذ ، وأنها هو طلب للنظر في مد خدمته ، شأنه في ذلك شأن أي موظف يطلب مد خدمته ، وما دام الأمر كذلك فلم يكن ثمة الزام على وزارة التربية والتعليم باستبقائه في الخدمة بعد سن الستين ، ويكون قرار فصله اعتباراً من التاريخ المذكور قراراً سليماً لا مطعن عليه .

(ملعن ١٥٦٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠) .

قاعدة رقم (٥)

المبسدا :

الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة في الميزانية — تقاعدهم في سن الستين — المكافأة المتصورة عليها بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٤/٨/٤ — بشروطه باستمرار الموظف في الخدمة حتى ١٩٥٤/٧/١٩

ملخص الحكم :

في ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين لجميع موظفي الدولة الخنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة وإنشاء صندوق آخر للإعارة يخص لغرض المئبت من هؤلاء الموظفين . وعقب صدور هذين القانونين ثار البحث حول السن التي يحال فيها إلى المعاش الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة في الميزانية ، فذهب الرأي إلى أن الموظفين غير المئبتين المعينين بمعقود على ربط وظائف دائمة في الميزانية تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت

لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفترة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٠٩ ومن ثم يتقاعدون في سن الستين وفقا لحكم المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وإذاع ديوان الموظفين كتابا دوريا بهذا المعنى في ١٩/٧/١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، وقد تكررت الشكاوى من الموظفين الذين كانوا يؤملون البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين من انهاء خدمتهم فوراً بغیر أمهالهم الوقت الكافي لتدبير شئون معاشهم ، وللتوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة تلك الطائفة من الموظفين رؤى أن يسهل هؤلاء الموظفون سنة واحدة تبدأ من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ تاريخ صدور كتاب ديوان الموظفين الدوري المشار اليه ، على أن من يبلغ منهم سن الخامسة والستين خلال هذه السنة تنتهى خدمته بمجرد بلوغه هذه السن ، فصدر بهذا المعنى القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ ، وفي ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بنسخ « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بحد أقصى قدره مرتب ستة شهور » ، وفي ٦ من أكتوبر سنة ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية في شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهي تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مجموع المرتبات الشهرية التي كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها امانة غلام المعيشة والمرتبات الاضائية الاخرى » ، ويأن « تصرف المكافآت من مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين بما تقدم أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ المشار اليه قد اتفقا مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق في حكمهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استبرأوا في الخدمة الى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ ، فإذا تحقق في شأنهم هذا الشرط انادوا من المركز القانوني المشار اليه واستحققت لهم المكافأة ، أما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يتمتعون من هذا المركز القانوني ولا يكون لهم حق في المكافأة .

(انظر رقم ٣٠٣ لسنة ١ ق - جلسة ١٧/١٢/١٩٥٥) .

قاعدة رقم (٦)

المبدأ :

موظف مؤقت - شغله وظيفة دائمة - أحالته الى المعاشي في سن الستين .

ملخص الحكم :

ان الشارع حسم بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٣ ويصفه تشريعية الخلاف حول السن التي يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبارها في الأصل من الستين ، وأن أورد حكماً وقياً واستثنائياً - للحكمة التشريعية التي انصبت عنها المذكرة الإيضاحية - من مقتضاه أن يبقى في خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين ، على أن يفصلوا بعد مضي سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، في أي التاريخين أقرب .

(طعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١١/١١/١٩٥٧) .

قاعدة رقم (٧)

المبدأ :

القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها المدنيين - تجديد سن الإحالة للمعاش - تطبيق هذين القانونين على الموظفين بإحدهما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به دون النظر بما كان لهم من مراكز قانونية سابقة على تاريخ نفاذ أي من القانونين المذكورين .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين بنص في المادة (٦٩) على أن « تنتهي خدمة الموظفين المنتسبين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

(١) الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقاؤهم في الخدمة بعد السن المذكورة .» .» .»

وقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ ونص في المادة (١٥) من مواد اصداره على أن يعمل به أول الشهر التالي لتاريخ نشره أي عمل به في أول مارس سنة ١٩٦٠ .»

وينص القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لخدمة الدولة وعمالها المنضمين في المادة (٢٠) على أن « تسرى على المستفيدين والعمال المنضمين بأحكام هذا القانون سائر الأحكام الواردة في القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون » .»

ولقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ وطبقا لنص المادة (١٥) من مواد اصداره عمل به من أول الشهر التالي لانقضاء شهرين من تاريخ نشره أي عمل به اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٦٠ .»

ومن حيث أن المشرع قد قرأ في المادة (١٩) من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أصلا عاما يسرى على المنضمين بأحكامه مؤداة انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين إلا أن المشرع استثناء من هذا الأصل احتفظ للموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم انتهاء خدمتهم بعمد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة الى السن التي تحددها لوائح توظيفهم كما مد هذا الاستثناء الى مستخدمي الدولة وعمالها المنضمين بنص المادة (٢٠) من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ « وغنى عن البيان أن هذا الاستثناء لا ينطبق إلا على الموظفين أو العمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ أو بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بحسب الأحوال .»

ومن حيث أن تطبيق هذين القانونين على هؤلاء الأشخاص إنما يتم من واقع مراكزهم القانونية الحالية لهم وقت العمل به ولا تتم بالنظر الى ما كان لهم من مراكز قانونية في فترات سابقة كوقت دخولهم الخدمة لذلك يتمين لتحديد الموظفين أو العمال المنضمين بالاستثناء محل البحث الاعتماد بالنظام الوظيفي الخاضعين له وقت العمل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠

فى ١٩٦٠/٣/١ ان كان الأمر يتعلق بموظف أو وقت العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٥/١ ان كان الأمر يتعلق بمعامل .
ومن حيث أن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة وهذا النظام قابل للتعديل فى أى وقت حسبما يقضى الصالح العام باعتبار أن علاقة الموظف الوظيفية هى علاقة تنظيمية تحكمها قوانين ولوائح وليست علاقة تعاقدية ، وليس للموظف حق ذاتى بالنسبة لتحديد سن إحالته الى المعاش وانما يترك ذلك لنظم التوظيف تحدده كيفما يتفق مع المصلحة العامة وذلك فيما عدا الاستثناءات التى تقررها التشريعات على أنه يتعين عدم التوسع فى تفسير هذه الاستثناءات أو القياس عليها وانما يجب أن تقتصر بقدرها ومن ثم فإن الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ لا يجوز التوسع فى تفسيره بعده الى من كان وقت دخوله الخدمة لأول مرة خاضعا لأحد الأنظمة الوظيفية التى تقضى بإنهاء الخدمة فى سن الخامسة والستين ثم تغير وضعه بعد ذلك بخضوعه لنظام يخرج من الخدمة ببلوغه سن الستين .

ومن حيث أن العامل المعروضة حالته وان كان قد عين بوظيفة مساعد معلم خارج الهيئة فى ١٩٣٠/٢/٦ ووضع على الدرجة الثامنة المؤقتة فى ١٩٣٨/٣/١ فانه تدرج بالترقى حتى الخامسة ثم نقل على مجموعة الوظائف الادارية فى ١٩٥٥/٧/١ وطبق عليه القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانتشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة الجديين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانية المستقلة الذى يقرر فى المادة (١٧) إنهاء خدمة المتقاعدين باحكامه عند بلوغهم سن الستين وبذلك فانه كان خاضعا فى ١٩٦٠/٣/١ تاريخ العمل بقانون معاشات الموظفين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ وبالتالي كان فى ١٩٦٠/٥/١ تاريخ العمل بقانون معاشات العمال رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لنظام يخرج من الخدمة فى سن الستين ومن ثم لا يوجد من أى من الاستثنائين المقررين بهذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن خدمة السيد ٥٠٥٠٥٠٠٠٠ انتهى فى سن الستين .

(فتوى ٤٦ فى ١٩٧٨/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٨) .

المبدأ :

المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - تقريرها انتهاء خدمة المتضمنين بالكتابة عند بلوغهم سن الستين استثنائها بعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل به من تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد هذه السن - احتفاظ المستخدمين والعامل المضمين قبل ١/٦/١٩٦٣ عند نقلهم على درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بهذه الميزة - أساس ذلك ان المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم في هذا الشأن - اختلاف الوضع بالنسبة للمضمين بمكافآت شاملة لعدم وجود لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها ومعالها المضمين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على ان تقضى خدمة المتضمنين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

- ١ - المستخدمين والعامل الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخمسة والستين .
- ٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .
- ٣ - المتضمنون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكورة .

٤ - الأطباء الموظفون بمرافقة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفون والطباء المحسنون بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية وعمال مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فتقضى خدمتهم عند بلوغهم سن الخمسة والستين .

ولا يجوز في جميع الأحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية إبقاء أي منتفع في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

ولا تبصر أحكام هذه المادة على نواب رئيس الجمهورية وأعضاء مجلس الرئاسة، والوزراء ونواب الوزراء .

وقررت المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة مستخدميها وعملها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أصلاً علماً يسرى على المنتفعين بأحكام هذا القانون كافة - مؤداه انتهاء خدمتهم جميعاً عند بلوغهم سن الستين - إلا أن المشرع استثنى من هذا الأصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت الضل بأحكامه الذين تقضى لوائح توظيفهم إنهاء خدماتهم بعد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة إلى السن التي كانت تحدد لوائح توظيفهم ، كما استثنى العلماء الموظفين بمراتبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء المواطنين والعلماء الأجبيين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فنص في الفقرة (٤) من المادة سالف الذكر على أن تنتهي خدماتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد أنشأ لكل من توافر في شأنه الاستثناء المقرر بالمادة ١٢ من قانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزاً ذاتياً يخوله البقاء في الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قائمة ولم يتغير مركزه الوظيفي بانتهاء خدمته في إحدى هذه الوظائف بأخذ أسباب ترك الخدمة وإعادة تعيينه .

وعلى ذلك فإن المستخدمين والعمال المعيينين قبل أول يونيو سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم ببلوغ سن الستين والمعينين بصفة مؤقتة المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي كانت مقررة لهم ولا يتركون الخدمة إلا بعد بلوغهم السنين المقررة في تلك

اللوائح ولا يفسر من ذلك نقلهم الى درجات وفقاً للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم في هذا الشأن التي نصت على ان تنتهى خدمة العاملين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحقيها ومجانها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

وإذا لم تكن للمعنيين بيانات شاملة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها فإن خدمتهم بعد وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

لذلك انتهى رأى اللجنة العمومية الى أن المستحقين والمنسحبين المعنيين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستحقين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي كانت تقرر لها لهم لوائح توظيفهم عند نقلهم الى درجات وفقاً للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

أما المعنونة بكمالات فلم تكن ثمة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها وعلى ذلك فإن خدمتهم عند وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

(تقوى ١٠٤٧/٦/٢٨ ١٩٦٧)

قاعدة رقم (٩)

المسند ٤٤

سن الإحالة الى المعاش - المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات شم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - نصها على انتهاء خدمة العاملين المتقاعين به عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها ببعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد هذه السن بحقوقهم في البقاء في الخدمة الى السن التي كانت

تحدها لوائح توظيفهم - سرعان هذا الحكم على العاملين باليومية اليهوديين عند العمل بالقانون المذكور الذين كانت لوائح استخدامهم تجيز بقايمهم الى ما بعد الستين - اكتسابهم مركزا ذاتيا في هذا الشأن لا يؤثر فيه نقلهم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية تنفيذا لقانون او لقتضيات حسن سير المرافق العام .

ملخص القضيوى :

ترتت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة واستغنيها وحياها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . أصلا علما يسرى على العاملين المنتفعين بأحكام هذا القانون كافة ، مؤداة انتهاء خدمتهم جميعا عند بلوغهم سن الستين الا ان المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل بإحكامه الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة يحقهم في البقاء في الخدمة الى السن التي كانت تحدها لوائح توظيفهم . كما استثنى العتاء الموظفين بمرافقة الشئون والمعاهد الدينية الطلمية الإسلامية وبمعاظ مسلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فنجس في الفقرة (٤) من المادة سالفة الذكر على أن تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد أتبع لكل من طوائف في شتابة الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخوله البقاء في الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . نتيجة ولم يتغير مركزه الوظيفي بقتناء خدمة في إحدى هذه الوظائف بأحد أسباب ترك الخدمة واعادة تعيينه .

ولما كان العاملون الموجودون بالخدمة عند العمل بالقانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح استخدامهم حينذاك تجيز بقايمهم في الخدمة الى ما بعد سن الستين يكسبون مراكز ذاتية تخولهم الحق في البقاء في الخدمة ناتهم يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى كادر آخر تنفيذا لأحكام القانون او تنفيذا لقتضيات حسن سير المرافق العامة ولا يفقدون

حقهم المكتسب في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين وذلك استنادا الى ما تنص به المادة ١٢ من القانون سالف الذكر وعلى ذلك فان الماعلين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزي للمحاسبات والذين كانوا بالخدمة قبل الاول من يونيه سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى ببقائهم في الخدمة بعد بلوغهم سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز العام المالي ١٩٦٨/٦٧ يحتفظون بالميزة التي كانت لهم في هذا الشأن .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن الماعلين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف العمالية بالجهاز المركزي للمحاسبات والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز من العام التالي ١٩٦٧/١٩٦٨. والذين كانت لوائح توظيفهم السابقة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تقضى ببقائهم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين. يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى الوظائف المكتبية .

(انتهى ٢٤٨ في ١٩٦٨/٢/٤)

قاعدة رقم (١٠)

المبدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بأصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفي الدولة ومستحقيها وعملها الختمين - نصها على انتهاء خدمة الماعلين المتقاعين باحكامه عند بلوغهم سن الستين - اهتمامها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقوقهم في البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقررة في لوائح توظيفهم - الماعلين الختمين الى أى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اكتسبوا مراكز ذاتية تفولهم البقاء في الخدمة

حتى سن الخامسة والمستين ولا يحول دون اهدار ما اكتسبوه من حقوق في هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك او نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات اخرى دائمة في مجموعتي الوظائف الفنية او المكتبية - اساس ذلك ان هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فلا يجوز اهدارها الا بأداة مماثلة كما ان تطلب بقاء العامل على حاله كمنافذ لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة امر لم يتطلبه المشرع ويتناقض مع ما تقتضيه طبيعة المركز الاتحادي للوظائف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسبما تقتضيه المصلحة العامة .

ملخص الفصول :

ان المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها الخدميين والممول به اعتبار من أول يونية سنة ١٩٦٣ تنص على أنه « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها الخدميين بأحكام القانون المرقى » وان المادة ١٣ من هذا القانون تنص على ان « تنتهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين . ويستقضى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تنقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .
٢ - وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغى تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين . » . واخيراً نصت المادة (٧١) من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .
٣ -

وبغداد هذه النصوبس أن التكرار بقرر اصلا عاما يسرى على المتقاعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه يؤداه انتهاء خدمتهم عند

بلوغهم سن الستين الا انه خروجاً على هذا الاصل العام واستثناءاً منه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في أول يونية سنة ١٩٦٣ مراكز ذاتية يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ومن حيث ان انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من أسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية او فقد اهلية التوظيف وذلك استناداً الى لفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات الملكية التي نصت على ان « يرتب للمستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيون من هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة الى سن السبعين » . والكتيب رقم ٢٢٤ - ٩ - ٥٣ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذي ينص على ان السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجيين من هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١/٦/١٩٥٠ وهذا هو ما استقرت عليه احكام القضاء الاداري (احكام المحكمة الادارية العليا في الطعون ١٢٦٣ لسنة ٢ ق عليا بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ ، ٣٥ لسنة ٣ ق عليا بجلسة ١٩٥٨/١١/١١ واحكام محكمة القضاء الاداري في الدعاوى ارقام ٣٣ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ ، ٧٧٣ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٥ ، ١٤٦٦ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٤/١٥) وما انتهى اليه قسم الرأي مجتمعاً بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٢ ملف رقم ١٠٠/٤/٨٦ .

ومن حيث انه ترتباً على ذلك فان العاملين المتعينين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية يخولهم البقاء في الخدمة حتى سن

الخامسة والستين ولا يحول دون اعداد ما اكتسبوا من حقوق في هذا الشأن
وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك أو نقل
من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة في مجموعتي
الوظائف الفنية أو المكتبية إذ إن هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون
رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فلا يجوز اعدادها الا بإداة مماثلة وعلى ذلك
فإن تطلب بقاء العامل على حاله كمنظ لا استمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم
يتطلبه المشرع يتنافى مع ما تقتضيه طبيعة المركز اللائحي للموظف العام
وخضوعه للتغيير والتبديل حسب مقتضيات المصلحة العامة ومقتضى حدود القانون خاصة
وانهم قد رتبوا حياتهم المعيشية على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية تخول
لهم البقاء في الخدمة لمن الخامسة والستين ، ولا مراد في أن وضع العامل
المؤقت على درجة دائمة أو نقل العامل الدائم من مجموعة الوظائف العمالية
الى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية لم تقتضه أو ضاع الميزانية
ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد أخذ بهذا النظر
قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ في ١٣ من نوفمبر سنة
١٩٦٩ بتنظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت
المادة (١) : « منه على أن » بعد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو يلغى سن الخامسة
والستين اليها اقرب مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت
المعل بهذا القرار أو يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/١ من الفئتين الآتيتين :

(١) العاملين الميعنين بكفاءة أو أجر شابل ثم وضعوا على درجات
وفقا للتشريعات الواردة بقراري رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١
لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .

(ب) العاملين الذين كانوا يشغلون وظائف عمالية ونقلوا الى
مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية ، كما صدر قرار رئيس الجمهورية
رقم ٢٤٧٢ لسنة ١٩٧١ ونص في المادة (١) « منه على أن » بعد خدمة
العاملين العاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا
بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩
ونذلك حتى التاريخ الفعلي لانتهاء خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ - العاملون بكفاءة أو أجر شابل .

٢ — العاملون على درجات تقل عن المكافآت أو الأجر الشاغل .

٣ — العاملون على درجات فنية أو مكتبية تقل عن وظائف عمالية .

ويبين من ذلك اتجاه المشرع الى الإبقاء على الميزة المقررة للعاملين المتوة عنهم في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في حالة وضعهم على درجات دائمة أو نقلهم الى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين المشار اليهم الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذين كانت تقتضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين يظلون في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ولو وضعوا على درجات بعد ذلك أو تم نقلهم الى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية .

(فتوى ٣٠٩ في ١٩/١/١٩٧٥)

قاعدة رقم (١١)

المبدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات موظفي الدولة ومستحقيها وعيالها المدنيين — نصها على إنهاء خدمة العاملين المتقاعدين بإحكامه عند بلوغهم سن الستين — احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقوق في البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقررة في لوائح توظيفهم — احتفاظ الموظفين والمستفيدين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم بعد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف أخرى لا يتمتع شاغلوها بها — إنهاء خدمة العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعاً لنقل درجاتهم في الميزانية ببلوغهم سن الستين .

ملخص التبرير :

أنه وإن كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستحقيها وعيالها المدنيين ،

نص على أنه « تنتهى خدمة المفتعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك »

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة . »

وبعد ذلك أن قانون التأمين والمعاشات المذكور قد انشأ للعاملين الذين عينوا قبل أول سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم التحق في اليقضاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويقتد من هذه القاعدة مجال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولا يمس هذه الميزة مسخور قانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى نص في المادة الثانية على إلغاء قرارى مجلس الوزراء فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ فى شأن كادر العمال والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة الذى نص فى الفقرة ثانيا من المادة الأولى على أن تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المماثلة لدرجته المالية وذلك وفقا للقواعد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ثم تغسل مجال اليومية الى الدرجات المماثلة الواردة بالجدول المرفق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ذلك أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نص فى المادة ٧٨ على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة فى المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » .

ومن ثم يكون صحيحا ما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم
الاستشارى للفتوى والتشريع بجلبستها المنقذة في ١٩٦٧/١/٢٠ من أن
المستخدمين والعمال المبعثين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم
بإنهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنى بمقتضى المادة ١٣ من القانون
رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي
كانت تقررها لهم لوائح توظيفهم عند نقلهم الى درجات وفقا للقانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ .

إلا أن منطقت احتفاظهم بهذه الميزة هو بقاؤهم في وظائفهم العمالية بحيث
إذا نقلوا منها الى وظائف أخرى ما كان شاغلوا فيها فيجبون من هذه الميزة فانهم
يخضعون للعادة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا
النقل بناء على طلبهم أو اقتضته اوضاع الميزانية ذلك أن حق هذه الطائفة
من العاملين في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من
العادة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كافة والاستثناء يقدر
بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقلص عليه ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قيداً على
جهة الادارة في نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية أو كان
ذلك بناء على طلب العامل ذلك أن النقل قد نزع للمصلحة العامة وبغرض
تسيير المرفق العام .

لهذا رأت الجمعية العمومية المدول من فتاواها الصادرة بجلبستها
المنقذة في ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ وانتهى رأيها الى أن الموظفين والمستخدمين
والعمال الموجهين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣،
والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون
بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتبع شاغلوها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فإن العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى
مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعاً لنقل درجاتهم في الميزانية تنتهي خدمتهم
ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٨٦ في ١٩٦٩/١/٢٥ .)

تعيين عامل يومية طبقا لاحكام كادر العمال - نقله الى وظيفة
مستخدم بالدرجة التاسعة المقرر لها الربط المالي ٧٢/٣٦ اعتبارا من سنة
١٩٥١ - القاعدة العامة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين - الاستثناء من
القاعدة ورد بالمادة ١٣ من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالنسبة
للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال فقتضى خدمتهم ببلوغهم سن
الخامسة والستين - نقل العامل من كادر عمال اليومية الى سلك الموظفين
الدائمين قبل ١٩٦٣/٧/١ - من تاريخ النقل يعتبر موظفا دائما ينهض خدمته
ببلوغ سن الستين سواء بالنسبة لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين
الذين بالدولة - لا يغير مما سبق تسمية الوظيفة المقول اليها بانها وظيفة
مستخدم - لا عبء يكون الدرجة المقول اليها العامل مؤقتة لان المصرف
المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر في وصف العامل بأنه دائم
طالما لم يخضع لاي من الاستثناءات المقررة في المادة ١٣ من القانون رقم
٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ان الثابت من ملف خدمة السيد / ٥١٥٠٥٨٥٢٥٠٠٠ انه كان عاملا باليومية من
الخامسين لاحكام كافر العمال ، وبعد حصوله على شهادة الابتدائية سنة
١٩٥١ نقل الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقررة لها الربط المالي
٧٢/٣٦ وذلك اعتبارا من ١٩٥١/٨/١٩ ثم ارجعت اقدميته في هذه الدرجة
الى ١٩٥١/٨/١ طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٤/٥/١٩٥٢ ، ثم
نقل الى وظيفة فراخ وكاتب على الالة الكاتبة بالرابعة الخامسة المقرر لها
الربط المالي ١٨٠/٨٤ اعتبارا من ١٩٥٩/٥/١ طبقا للائحة موظفي هيئة
السكك الحديدية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩
ثم نقل الى الدرجة التاسعة اعتبارا من ١٩٦٦/٧/١ طبقا للقانون رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين بالتعليم بالدولة ، ثم رقي الى الدرجة
الثامنة اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ ثم أُحيل الى المعاش بلبلوغة سن الستين
في ١٩٧٥/١٢/٣٠ .

ومن حيث ان السن المقررة لانتفاء الخدمة هورت لأول مرة في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التي حلت محله وهى كعادته عامة سن الستين ، وهذه القاعدة ترد عليها عدة استثناءات جاء بها قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واحالت اليها قوانين العاملين المدنيين بالدولة المشار اليها ، أما قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة خلوا من تحديد السن التى تنتهى بها الخدمة وكذلك الشأن فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفى هيئة المسك الحديدية ، وكانت السن المذكورة محددة فى قوانين المعاشات لرقم ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و ٤١٢ لسنة ١٩٥٣ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهى سن الستين للموظفين والمستخدمين الدائمين وسن الخامسة والستين للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والمعامل .

ومن حيث انه وقد نقل السيد /... من كتاب مجال اليومية الى سلك الموظفين الدائمين قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة ، ثم طُبقت عليه احكام هذا القانون من ١/٧/١٩٥٢ واحكام لائحة موظفى هيئة المسك الحديدية من ١/٥/١٩٥٩ واحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة من ١/٧/١٩٦٤ ، واحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الذى حل محله ، فنتج من تاريخ نقله الى الدرجة التاسعة من ١/٨/١٩٥١ يعتبر موظفا دائما وبهذه الصفة تنهى خدمته فى سن الستين سواء طبقا لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين المدنيين بالدولة ، ولا يغير مركزه القانونى شيئا تسببه الطيقة التى عين عليها سنة ١٩٥١ بانها وظيفة مستخدم لان هذا اللفظ مرادف لكلمة موظف سواء فى قوانين المعاشات او فى القواعد المنظمة للموظفات العامة فى ذلك الحين ، ولا يمكن ان ينصرف او يدل على اصطلاح لمستخدم الخارج عن الهيئة الذى ادى به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة لان النقل اليها كان سابقا على نفاذ هذا القانون من جهة ولان النقل الى نظام موظفى هيئة المسك الحديدية تم سنة ١٩٥٩ بعد نفاذ هذا القانون ، وقد وضع السيد /... على المرتبة الخامسة طبقا لهذه اللائحة وهى مخصصة للموظفين الدائمين ، لها المستخدمين الخارجين عن الهيئة والمعامل فقد افردت لهم هذه اللائحة نظاما

للمؤسسات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ انخراطهم في نظام قانوني جديد ومن ثم تنحسر عنهم كل من أحكام اللائحة التي كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك أحكام قانون التأمين والمعاشيات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المرد في تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى « يقضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ » .

ملخص الفتوى :

يبين من تقصى المراحل المختلفة التي مر بها النظام القانوني للعاملين بالشركات التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية ومساهمات الطيران اثلة طبقا للمادة ١٥ من القانون رقم ٦١٩ لسنة ١٩٥٣ باتشامجلس ادارة المصانع الحربية اصدر مجلس الادارة بالقرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٣ لائحة خاصة بموظفي تلك المصانع ، كما اصدر بالقرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٤ لائحة اخرى خاصة بعمالها الدائمين .

ونصت المادة ٦٦ من هذه اللائحة الاخيرة على أن السن المقررة لترك الخدمة ٦٥ سنة وللمجلس ادارة المصانع مدها بحيث لا تجاوز ٧٠ سنة ، وظل العمل بهذه اللائحة قائما الى ١٩٦٤/٦/٣٠ تاريخ اليوم السابق على تحويل هذه المصانع الى شركات اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ ، فمن ثم تكون العبرة بنص المادة ٦٦ المشار اليها فيما يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة بالنسبة اليهم ويفيد هؤلاء العمال من هذا النص حتى بعد خضوعهم لقانون التأمين والمعاشيات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وذلك عملا بنص المادة ١٣ من هذا القانون ، الا انه اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ فقد تم تحويل هذه المصانع الى شركات وبالتالي انخرطت في عداد الشركات التابعة للمؤسسات العامة حيث كان يسرى على العاملين بها في ذلك الوقت أحكام لائحة العاملين بالشركات التابعين للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ التي كانت تنص المادة الاولى منها على أن « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لاحكام هذا النظام احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يزد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة يكون أكثر سخاءا بالنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءا متما لمعد العمل » ولم يرد في هذا النظام أى حكم يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة . الا ان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٩ (م - ٣ - ج ٦)

نص في المادة ٨١ منه معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ على عدم جواز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل ، وان قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى خضع العاملون المشار اليهم لاحكامه اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ بمقتضى نص المادة الثانية منه والمادة الاولى من لائحة العاملين بالشركات آنفة الذكر نص في المادة ٧٧ منه على أن « يستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين ... » كما أن المادة السادسة من مواد اصدار هذا القانون الاخير نصت على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار بالعمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادرا على ادائه اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش وتقدرها مائة وثمانون شهرا على الاقل ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخرديسمبر ١٩٧٦ ، ولم يتضمن قانون التأمينات نصا يخلو بالعامل البقاء في العمل بعد هذه السن الا في حدود احكام المادة السادسة المنوه عنها ..

وترتقيا على ما تقدم فانه يتوجب على صيرورة عمال المصانع الحرة من العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العاملة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ انخراطهم في نظام قانونى جديد غير النظام السابق ومن ثم تنحصر عنهم كل من احكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك احكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ويصبح المراد في تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى ما قضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقد حددها بستين سنة وخول العامل الحق في الاستمرار في العمل بعد هذه السن بالشروط المنصوص عليها في المادة السادسة سالفة الذكر ..

ومن حيث انه لا يغير من هذه النتيجة إلغاء العمل بلائحة العاملين بالشركات المشار اليها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار لائحة نظام العاملين بالقطاع العام وخضوع العاملين المشار اليهم لاحكامها ثم خضوعهم بعد ذلك لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذلك انه يبين من استعراض احكام كلا النظامين المشار اليهما ان المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ حدثت من بين أسباب ترك الخدمة بلوغ سن الستين واستغقت من ذلك (١) العاملين الذين تقضى قوائين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لحد آخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد كما ردت ذات الاستثناء المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والذي حل في التطبيق محل القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه اذ نصت هذه المادة كذلك على ان تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين واستغقت من ذلك من تقضى قوائين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لحد آخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد - ومقتضى اعمال الاستثناء الوارد في كلا النظامين المتعلقين في شأن العاملين المعروض حالاتهم وهم من العاملين بقاتون التأمينات الاجتماعية فان ما نص عليه هذا القانون من تخويل العامل حق البقاء في الخدمة بعد سن الستين بالشروط الواردة في المادة (٦) من مواد اصداره يظل ساريا في ظل العمل بهذين النظامين على التعاقب وغنى عن البيان انه ليس مؤدى تطبيق الاستثناء المشار اليه هو اعادتهم من الاستثناء الوارد في المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اذ سلف البيان ان احكام هذا القانون انحسرت عنهم من تاريخ ميرورتهم من العاملين بالشركات التابعة للوحدات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ وانخراطهم بالتالى في عداد العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية ومن ثم تكون العبرة في شأنهم بالاستثناء الوارد في هذا القانون الاخير دون الاستثناء الوارد في المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

كما يفر منها كذلك الغاء العمل بكل من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى اذ نصت المادة (١٨) منه على ان من بين احوال استحقاق المعاش بلوغ المؤمن عليهم سن الستين او سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به وابتقت الماد (١٦٤) منه على الاستثناءات الواردة على انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين ومن بينها الاستثناءات التى كان منصوصا عليها في المادة (١٣) من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما وتلك المنصوص عليها ، وتطبيق ذلك على هؤلاء العاملين فإنه لما كان السن المقررة لترك الخدمة وفقا لنظام توظفهم الحالي وهو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ستين سنة مع تخويل العامل الحق في البقاء في الخدمة بعد هذه السن وفقا لحكم المادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على ما سلف البيان فإن هذه الاحكام هي الواجبة التطبيق .

ولا وجه آخر للقياس في حالات العاملين الذين صدرت في شلتهم فتاوى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع في الجلسات ١/٢٩ ، ١٩٧٥/٦/٤ ، ١٩٧٦/١/١٥ بقتاتهم في الخدمة لسن الخامسة والستين منهم من الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة المعاملين بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك لاحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هي ستون سنة مع اعادتهم من الاستثناء الوارد في المادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بالحدود والضوابط السابق ايضاحها به .

(فتوى ٣٦٨ في ١٩٧٦/٥/٢٣) .

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعا لالغاء هذه المصلحة - خضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ - حرمتهم من شرط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والتي كنت تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين - انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان مجال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعاً لالغاء هذه المصلحة ، وبأذ ترتب على ذلك خروجهم من نطاق تطبيق كادر العمال وقانون العاملين بالدولة وخضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام ، فقد استطلعت المؤسسة رأى ادارة الفتوى للجهتين المركزى للتنظيم الادارة والمحاسبات فى تحديد السن التى تنتهى بها خدمة هؤلاء العاملين ، فترأت ادارة الفتوى المذكورة انه ما دام هؤلاء العاملون قد نقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بميزة البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فان محد خدمتهم تنتهى ببلوغ سن الستين .

وتبدى وزارة النقل ان هذا الرأى مؤداه انتهاء خدمة هؤلاء العاملين فى سن الستين فى حين ان زملائهم بالمجموعة العمالية بالحكومة يقفون الى سن الخامسة والستين .

ون حيث ان المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على ان « تنتهى خدمة المتقاعدين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك : (٦) المستحقون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون والذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين » .

ومن حيث انه سبق لهذه الجمعية العمومية ان رأت بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ ان مفاد هذا النص ان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ انشأ للعاملين الذين عينوا قبل العمل بأحكامه مركزاً ثانياً يخولهم الحق فى ابقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين على أن مناط الاختصاص بهذه الميزة هو بقاء العمال فى وظائفهم العمالية بحيث اذا نقلوا منها الى وظائف اخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هذه الميزة . فاتهم بخضوعهم للقاعدة العمالية بانتهاء الخدمة عند بلوغ سن الستين ، سواء كان النقل بناء على طلبهم او تسميته لوضع الميزانية . ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العمالية المقررة فى شأن التقاعد للعاملين كافة . والاستثناء

يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن أن تكون هذه الميزة قيداً على جهة الإدارة في نقل العاملين بها إذا اقتضت ذلك لموضاع الميزانية أو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك ان النقل شرع للمصلحة العامة ويغرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث ان الثابت في الحالة المعروضة ان بعض عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر العمال . انتقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تنفيذاً لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ لسنة ١٩٦٢ بإنشاء المؤسسة المذكورة . وقد خضع هؤلاء العمال بعد نقلهم الى المؤسسة لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وهذه اللائحة لا تفرق بين الوظائف المختلفة في حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص . ومن ثم فالهم يكونون قد فقدوا شرط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والتي كانت تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأصبحوا خاضعين لحكم المادة (٧٥) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ألتى تنص على أن « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين ، ويستثنى من ذلك : (أ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لحد أخرى غير مستمرين الى نهاية هذه المدد لتنتهى خدمتهم في سن الستين ، وفنى عن البيان أنهم لا يندون من الاستثناء المقرر في هذه المادة ما دأبوا قد فقدوا الحق في الاحتفاظ بالميزة المقررة في قانون المعاشات بنقلهم الى وظائف لا يتبع شغلها بهذه الميزة .»

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العمال الذين نقلوا من مصلحة الطرق والكبارى الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى ، تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .
(فتوى ٣٢٢ في ١٩٧٣/٤/٤) .

قاعدة رقم (١٥)

المبدأ :

العاملون بهرفق سكك حديد الدلتا الذين عينوا بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للمواصلات السككية واللاسككية طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقى من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون بها ببعض الهيئات العامة - انتهاء خدمتهم فى سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ولم ينقلوا منها الى وظائف اخرى تنتهى خدمة شاغليها فى سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على انه « تنتهى خدمة المتقاعدين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .»

٣ - المتقاعون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكور .»

٤ - العلماء الموظفون برقابة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠ ١٠١ ١٠٢ ١٠٣ ١٠٤ ١٠٥ ١٠٦ ١٠٧ ١٠٨ ١٠٩ ١١٠ ١١١ ١١٢ ١١٣ ١١٤ ١١٥ ١١٦ ١١٧ ١١٨ ١١٩ ١٢٠ ١٢١ ١٢٢ ١٢٣ ١٢٤ ١٢٥ ١٢٦ ١٢٧ ١٢٨ ١٢٩ ١٣٠ ١٣١ ١٣٢ ١٣٣ ١٣٤ ١٣٥ ١٣٦ ١٣٧ ١٣٨ ١٣٩ ١٤٠ ١٤١ ١٤٢ ١٤٣ ١٤٤ ١٤٥ ١٤٦ ١٤٧ ١٤٨ ١٤٩ ١٥٠ ١٥١ ١٥٢ ١٥٣ ١٥٤ ١٥٥ ١٥٦ ١٥٧ ١٥٨ ١٥٩ ١٦٠ ١٦١ ١٦٢ ١٦٣ ١٦٤ ١٦٥ ١٦٦ ١٦٧ ١٦٨ ١٦٩ ١٧٠ ١٧١ ١٧٢ ١٧٣ ١٧٤ ١٧٥ ١٧٦ ١٧٧ ١٧٨ ١٧٩ ١٨٠ ١٨١ ١٨٢ ١٨٣ ١٨٤ ١٨٥ ١٨٦ ١٨٧ ١٨٨ ١٨٩ ١٩٠ ١٩١ ١٩٢ ١٩٣ ١٩٤ ١٩٥ ١٩٦ ١٩٧ ١٩٨ ١٩٩ ٢٠٠ ٢٠١ ٢٠٢ ٢٠٣ ٢٠٤ ٢٠٥ ٢٠٦ ٢٠٧ ٢٠٨ ٢٠٩ ٢١٠ ٢١١ ٢١٢ ٢١٣ ٢١٤ ٢١٥ ٢١٦ ٢١٧ ٢١٨ ٢١٩ ٢٢٠ ٢٢١ ٢٢٢ ٢٢٣ ٢٢٤ ٢٢٥ ٢٢٦ ٢٢٧ ٢٢٨ ٢٢٩ ٢٣٠ ٢٣١ ٢٣٢ ٢٣٣ ٢٣٤ ٢٣٥ ٢٣٦ ٢٣٧ ٢٣٨ ٢٣٩ ٢٤٠ ٢٤١ ٢٤٢ ٢٤٣ ٢٤٤ ٢٤٥ ٢٤٦ ٢٤٧ ٢٤٨ ٢٤٩ ٢٥٠ ٢٥١ ٢٥٢ ٢٥٣ ٢٥٤ ٢٥٥ ٢٥٦ ٢٥٧ ٢٥٨ ٢٥٩ ٢٦٠ ٢٦١ ٢٦٢ ٢٦٣ ٢٦٤ ٢٦٥ ٢٦٦ ٢٦٧ ٢٦٨ ٢٦٩ ٢٧٠ ٢٧١ ٢٧٢ ٢٧٣ ٢٧٤ ٢٧٥ ٢٧٦ ٢٧٧ ٢٧٨ ٢٧٩ ٢٨٠ ٢٨١ ٢٨٢ ٢٨٣ ٢٨٤ ٢٨٥ ٢٨٦ ٢٨٧ ٢٨٨ ٢٨٩ ٢٩٠ ٢٩١ ٢٩٢ ٢٩٣ ٢٩٤ ٢٩٥ ٢٩٦ ٢٩٧ ٢٩٨ ٢٩٩ ٣٠٠ ٣٠١ ٣٠٢ ٣٠٣ ٣٠٤ ٣٠٥ ٣٠٦ ٣٠٧ ٣٠٨ ٣٠٩ ٣١٠ ٣١١ ٣١٢ ٣١٣ ٣١٤ ٣١٥ ٣١٦ ٣١٧ ٣١٨ ٣١٩ ٣٢٠ ٣٢١ ٣٢٢ ٣٢٣ ٣٢٤ ٣٢٥ ٣٢٦ ٣٢٧ ٣٢٨ ٣٢٩ ٣٣٠ ٣٣١ ٣٣٢ ٣٣٣ ٣٣٤ ٣٣٥ ٣٣٦ ٣٣٧ ٣٣٨ ٣٣٩ ٣٤٠ ٣٤١ ٣٤٢ ٣٤٣ ٣٤٤ ٣٤٥ ٣٤٦ ٣٤٧ ٣٤٨ ٣٤٩ ٣٥٠ ٣٥١ ٣٥٢ ٣٥٣ ٣٥٤ ٣٥٥ ٣٥٦ ٣٥٧ ٣٥٨ ٣٥٩ ٣٦٠ ٣٦١ ٣٦٢ ٣٦٣ ٣٦٤ ٣٦٥ ٣٦٦ ٣٦٧ ٣٦٨ ٣٦٩ ٣٧٠ ٣٧١ ٣٧٢ ٣٧٣ ٣٧٤ ٣٧٥ ٣٧٦ ٣٧٧ ٣٧٨ ٣٧٩ ٣٨٠ ٣٨١ ٣٨٢ ٣٨٣ ٣٨٤ ٣٨٥ ٣٨٦ ٣٨٧ ٣٨٨ ٣٨٩ ٣٩٠ ٣٩١ ٣٩٢ ٣٩٣ ٣٩٤ ٣٩٥ ٣٩٦ ٣٩٧ ٣٩٨ ٣٩٩ ٤٠٠ ٤٠١ ٤٠٢ ٤٠٣ ٤٠٤ ٤٠٥ ٤٠٦ ٤٠٧ ٤٠٨ ٤٠٩ ٤١٠ ٤١١ ٤١٢ ٤١٣ ٤١٤ ٤١٥ ٤١٦ ٤١٧ ٤١٨ ٤١٩ ٤٢٠ ٤٢١ ٤٢٢ ٤٢٣ ٤٢٤ ٤٢٥ ٤٢٦ ٤٢٧ ٤٢٨ ٤٢٩ ٤٣٠ ٤٣١ ٤٣٢ ٤٣٣ ٤٣٤ ٤٣٥ ٤٣٦ ٤٣٧ ٤٣٨ ٤٣٩ ٤٤٠ ٤٤١ ٤٤٢ ٤٤٣ ٤٤٤ ٤٤٥ ٤٤٦ ٤٤٧ ٤٤٨ ٤٤٩ ٤٥٠ ٤٥١ ٤٥٢ ٤٥٣ ٤٥٤ ٤٥٥ ٤٥٦ ٤٥٧ ٤٥٨ ٤٥٩ ٤٦٠ ٤٦١ ٤٦٢ ٤٦٣ ٤٦٤ ٤٦٥ ٤٦٦ ٤٦٧ ٤٦٨ ٤٦٩ ٤٧٠ ٤٧١ ٤٧٢ ٤٧٣ ٤٧٤ ٤٧٥ ٤٧٦ ٤٧٧ ٤٧٨ ٤٧٩ ٤٨٠ ٤٨١ ٤٨٢ ٤٨٣ ٤٨٤ ٤٨٥ ٤٨٦ ٤٨٧ ٤٨٨ ٤٨٩ ٤٩٠ ٤٩١ ٤٩٢ ٤٩٣ ٤٩٤ ٤٩٥ ٤٩٦ ٤٩٧ ٤٩٨ ٤٩٩ ٥٠٠ ٥٠١ ٥٠٢ ٥٠٣ ٥٠٤ ٥٠٥ ٥٠٦ ٥٠٧ ٥٠٨ ٥٠٩ ٥١٠ ٥١١ ٥١٢ ٥١٣ ٥١٤ ٥١٥ ٥١٦ ٥١٧ ٥١٨ ٥١٩ ٥٢٠ ٥٢١ ٥٢٢ ٥٢٣ ٥٢٤ ٥٢٥ ٥٢٦ ٥٢٧ ٥٢٨ ٥٢٩ ٥٣٠ ٥٣١ ٥٣٢ ٥٣٣ ٥٣٤ ٥٣٥ ٥٣٦ ٥٣٧ ٥٣٨ ٥٣٩ ٥٤٠ ٥٤١ ٥٤٢ ٥٤٣ ٥٤٤ ٥٤٥ ٥٤٦ ٥٤٧ ٥٤٨ ٥٤٩ ٥٥٠ ٥٥١ ٥٥٢ ٥٥٣ ٥٥٤ ٥٥٥ ٥٥٦ ٥٥٧ ٥٥٨ ٥٥٩ ٥٦٠ ٥٦١ ٥٦٢ ٥٦٣ ٥٦٤ ٥٦٥ ٥٦٦ ٥٦٧ ٥٦٨ ٥٦٩ ٥٧٠ ٥٧١ ٥٧٢ ٥٧٣ ٥٧٤ ٥٧٥ ٥٧٦ ٥٧٧ ٥٧٨ ٥٧٩ ٥٨٠ ٥٨١ ٥٨٢ ٥٨٣ ٥٨٤ ٥٨٥ ٥٨٦ ٥٨٧ ٥٨٨ ٥٨٩ ٥٩٠ ٥٩١ ٥٩٢ ٥٩٣ ٥٩٤ ٥٩٥ ٥٩٦ ٥٩٧ ٥٩٨ ٥٩٩ ٦٠٠ ٦٠١ ٦٠٢ ٦٠٣ ٦٠٤ ٦٠٥ ٦٠٦ ٦٠٧ ٦٠٨ ٦٠٩ ٦١٠ ٦١١ ٦١٢ ٦١٣ ٦١٤ ٦١٥ ٦١٦ ٦١٧ ٦١٨ ٦١٩ ٦٢٠ ٦٢١ ٦٢٢ ٦٢٣ ٦٢٤ ٦٢٥ ٦٢٦ ٦٢٧ ٦٢٨ ٦٢٩ ٦٣٠ ٦٣١ ٦٣٢ ٦٣٣ ٦٣٤ ٦٣٥ ٦٣٦ ٦٣٧ ٦٣٨ ٦٣٩ ٦٤٠ ٦٤١ ٦٤٢ ٦٤٣ ٦٤٤ ٦٤٥ ٦٤٦ ٦٤٧ ٦٤٨ ٦٤٩ ٦٥٠ ٦٥١ ٦٥٢ ٦٥٣ ٦٥٤ ٦٥٥ ٦٥٦ ٦٥٧ ٦٥٨ ٦٥٩ ٦٦٠ ٦٦١ ٦٦٢ ٦٦٣ ٦٦٤ ٦٦٥ ٦٦٦ ٦٦٧ ٦٦٨ ٦٦٩ ٦٧٠ ٦٧١ ٦٧٢ ٦٧٣ ٦٧٤ ٦٧٥ ٦٧٦ ٦٧٧ ٦٧٨ ٦٧٩ ٦٨٠ ٦٨١ ٦٨٢ ٦٨٣ ٦٨٤ ٦٨٥ ٦٨٦ ٦٨٧ ٦٨٨ ٦٨٩ ٦٩٠ ٦٩١ ٦٩٢ ٦٩٣ ٦٩٤ ٦٩٥ ٦٩٦ ٦٩٧ ٦٩٨ ٦٩٩ ٧٠٠ ٧٠١ ٧٠٢ ٧٠٣ ٧٠٤ ٧٠٥ ٧٠٦ ٧٠٧ ٧٠٨ ٧٠٩ ٧١٠ ٧١١ ٧١٢ ٧١٣ ٧١٤ ٧١٥ ٧١٦ ٧١٧ ٧١٨ ٧١٩ ٧٢٠ ٧٢١ ٧٢٢ ٧٢٣ ٧٢٤ ٧٢٥ ٧٢٦ ٧٢٧ ٧٢٨ ٧٢٩ ٧٣٠ ٧٣١ ٧٣٢ ٧٣٣ ٧٣٤ ٧٣٥ ٧٣٦ ٧٣٧ ٧٣٨ ٧٣٩ ٧٤٠ ٧٤١ ٧٤٢ ٧٤٣ ٧٤٤ ٧٤٥ ٧٤٦ ٧٤٧ ٧٤٨ ٧٤٩ ٧٥٠ ٧٥١ ٧٥٢ ٧٥٣ ٧٥٤ ٧٥٥ ٧٥٦ ٧٥٧ ٧٥٨ ٧٥٩ ٧٦٠ ٧٦١ ٧٦٢ ٧٦٣ ٧٦٤ ٧٦٥ ٧٦٦ ٧٦٧ ٧٦٨ ٧٦٩ ٧٧٠ ٧٧١ ٧٧٢ ٧٧٣ ٧٧٤ ٧٧٥ ٧٧٦ ٧٧٧ ٧٧٨ ٧٧٩ ٧٨٠ ٧٨١ ٧٨٢ ٧٨٣ ٧٨٤ ٧٨٥ ٧٨٦ ٧٨٧ ٧٨٨ ٧٨٩ ٧٩٠ ٧٩١ ٧٩٢ ٧٩٣ ٧٩٤ ٧٩٥ ٧٩٦ ٧٩٧ ٧٩٨ ٧٩٩ ٨٠٠ ٨٠١ ٨٠٢ ٨٠٣ ٨٠٤ ٨٠٥ ٨٠٦ ٨٠٧ ٨٠٨ ٨٠٩ ٨١٠ ٨١١ ٨١٢ ٨١٣ ٨١٤ ٨١٥ ٨١٦ ٨١٧ ٨١٨ ٨١٩ ٨٢٠ ٨٢١ ٨٢٢ ٨٢٣ ٨٢٤ ٨٢٥ ٨٢٦ ٨٢٧ ٨٢٨ ٨٢٩ ٨٣٠ ٨٣١ ٨٣٢ ٨٣٣ ٨٣٤ ٨٣٥ ٨٣٦ ٨٣٧ ٨٣٨ ٨٣٩ ٨٤٠ ٨٤١ ٨٤٢ ٨٤٣ ٨٤٤ ٨٤٥ ٨٤٦ ٨٤٧ ٨٤٨ ٨٤٩ ٨٥٠ ٨٥١ ٨٥٢ ٨٥٣ ٨٥٤ ٨٥٥ ٨٥٦ ٨٥٧ ٨٥٨ ٨٥٩ ٨٦٠ ٨٦١ ٨٦٢ ٨٦٣ ٨٦٤ ٨٦٥ ٨٦٦ ٨٦٧ ٨٦٨ ٨٦٩ ٨٧٠ ٨٧١ ٨٧٢ ٨٧٣ ٨٧٤ ٨٧٥ ٨٧٦ ٨٧٧ ٨٧٨ ٨٧٩ ٨٨٠ ٨٨١ ٨٨٢ ٨٨٣ ٨٨٤ ٨٨٥ ٨٨٦ ٨٨٧ ٨٨٨ ٨٨٩ ٨٩٠ ٨٩١ ٨٩٢ ٨٩٣ ٨٩٤ ٨٩٥ ٨٩٦ ٨٩٧ ٨٩٨ ٨٩٩ ٩٠٠ ٩٠١ ٩٠٢ ٩٠٣ ٩٠٤ ٩٠٥ ٩٠٦ ٩٠٧ ٩٠٨ ٩٠٩ ٩١٠ ٩١١ ٩١٢ ٩١٣ ٩١٤ ٩١٥ ٩١٦ ٩١٧ ٩١٨ ٩١٩ ٩٢٠ ٩٢١ ٩٢٢ ٩٢٣ ٩٢٤ ٩٢٥ ٩٢٦ ٩٢٧ ٩٢٨ ٩٢٩ ٩٣٠ ٩٣١ ٩٣٢ ٩٣٣ ٩٣٤ ٩٣٥ ٩٣٦ ٩٣٧ ٩٣٨ ٩٣٩ ٩٤٠ ٩٤١ ٩٤٢ ٩٤٣ ٩٤٤ ٩٤٥ ٩٤٦ ٩٤٧ ٩٤٨ ٩٤٩ ٩٥٠ ٩٥١ ٩٥٢ ٩٥٣ ٩٥٤ ٩٥٥ ٩٥٦ ٩٥٧ ٩٥٨ ٩٥٩ ٩٦٠ ٩٦١ ٩٦٢ ٩٦٣ ٩٦٤ ٩٦٥ ٩٦٦ ٩٦٧ ٩٦٨ ٩٦٩ ٩٧٠ ٩٧١ ٩٧٢ ٩٧٣ ٩٧٤ ٩٧٥ ٩٧٦ ٩٧٧ ٩٧٨ ٩٧٩ ٩٨٠ ٩٨١ ٩٨٢ ٩٨٣ ٩٨٤ ٩٨٥ ٩٨٦ ٩٨٧ ٩٨٨ ٩٨٩ ٩٩٠ ٩٩١ ٩٩٢ ٩٩٣ ٩٩٤ ٩٩٥ ٩٩٦ ٩٩٧ ٩٩٨ ٩٩٩ ١٠٠٠ ١٠٠١ ١٠٠٢ ١٠٠٣ ١٠٠٤ ١٠٠٥ ١٠٠٦ ١٠٠٧ ١٠٠٨ ١٠٠٩ ١٠١٠ ١٠١١ ١٠١٢ ١٠١٣ ١٠١٤ ١٠١٥ ١٠١٦ ١٠١٧ ١٠١٨ ١٠١٩ ١٠٢٠ ١٠٢١ ١٠٢٢ ١٠٢٣ ١٠٢٤ ١٠٢٥ ١٠٢٦ ١٠٢٧ ١٠٢٨ ١٠٢٩ ١٠٣٠ ١٠٣١ ١٠٣٢ ١٠٣٣ ١٠٣٤ ١٠٣٥ ١٠٣٦ ١٠٣٧ ١٠٣٨ ١٠٣٩ ١٠٤٠ ١٠٤١ ١٠٤٢ ١٠٤٣ ١٠٤٤ ١٠٤٥ ١٠٤٦ ١٠٤٧ ١٠٤٨ ١٠٤٩ ١٠٥٠ ١٠٥١ ١٠٥٢ ١٠٥٣ ١٠٥٤ ١٠٥٥ ١٠٥٦ ١٠٥٧ ١٠٥٨ ١٠٥٩ ١٠٦٠ ١٠٦١ ١٠٦٢ ١٠٦٣ ١٠٦٤ ١٠٦٥ ١٠٦٦ ١٠٦٧ ١٠٦٨ ١٠٦٩ ١٠٧٠ ١٠٧١ ١٠٧٢ ١٠٧٣ ١٠٧٤ ١٠٧٥ ١٠٧٦ ١٠٧٧ ١٠٧٨ ١٠٧٩ ١٠٨٠ ١٠٨١ ١٠٨٢ ١٠٨٣ ١٠٨٤ ١٠٨٥ ١٠٨٦ ١٠٨٧ ١٠٨٨ ١٠٨٩ ١٠٩٠ ١٠٩١ ١٠٩٢ ١٠٩٣ ١٠٩٤ ١٠٩٥ ١٠٩٦ ١٠٩٧ ١٠٩٨ ١٠٩٩ ١١٠٠ ١١٠١ ١١٠٢ ١١٠٣ ١١٠٤ ١١٠٥ ١١٠٦ ١١٠٧ ١١٠٨ ١١٠٩ ١١١٠ ١١١١ ١١١٢ ١١١٣ ١١١٤ ١١١٥ ١١١٦ ١١١٧ ١١١٨ ١١١٩ ١١٢٠ ١١٢١ ١١٢٢ ١١٢٣ ١١٢٤ ١١٢٥ ١١٢٦ ١١٢٧ ١١٢٨ ١١٢٩ ١١٣٠ ١١٣١ ١١٣٢ ١١٣٣ ١١٣٤ ١١٣٥ ١١٣٦ ١١٣٧ ١١٣٨ ١١٣٩ ١١٤٠ ١١٤١ ١١٤٢ ١١٤٣ ١١٤٤ ١١٤٥ ١١٤٦ ١١٤٧ ١١٤٨ ١١٤٩ ١١٥٠ ١١٥١ ١١٥٢ ١١٥٣ ١١٥٤ ١١٥٥ ١١٥٦ ١١٥٧ ١١٥٨ ١١٥٩ ١١٦٠ ١١٦١ ١١٦٢ ١١٦٣ ١١٦٤ ١١٦٥ ١١٦٦ ١١٦٧ ١١٦٨ ١١٦٩ ١١٧٠ ١١٧١ ١١٧٢ ١١٧٣ ١١٧٤ ١١٧٥ ١١٧٦ ١١٧٧ ١١٧٨ ١١٧٩ ١١٨٠ ١١٨١ ١١٨٢ ١١٨٣ ١١٨٤ ١١٨٥ ١١٨٦ ١١٨٧ ١١٨٨ ١١٨٩ ١١٩٠ ١١٩١ ١١٩٢ ١١٩٣ ١١٩٤ ١١٩٥ ١١٩٦ ١١٩٧ ١١٩٨ ١١٩٩ ١٢٠٠ ١٢٠١ ١٢٠٢ ١٢٠٣ ١٢٠٤ ١٢٠٥ ١٢٠٦ ١٢٠٧ ١٢٠٨ ١٢٠٩ ١٢١٠ ١٢١١ ١٢١٢ ١٢١٣ ١٢١٤ ١٢١٥ ١٢١٦ ١٢١٧ ١٢١٨ ١٢١٩ ١٢٢٠ ١٢٢١ ١٢٢٢ ١٢٢٣ ١٢٢٤ ١٢٢٥ ١٢٢٦ ١٢٢٧ ١٢٢٨ ١٢٢٩ ١٢٣٠ ١٢٣١ ١٢٣٢ ١٢٣٣ ١٢٣٤ ١٢٣٥ ١٢٣٦ ١٢٣٧ ١٢٣٨ ١٢٣٩ ١٢٤٠ ١٢٤١ ١٢٤٢ ١٢٤٣ ١٢٤٤ ١٢٤٥ ١٢٤٦ ١٢٤٧ ١٢٤٨ ١٢٤٩ ١٢٥٠ ١٢٥١ ١٢٥٢ ١٢٥٣ ١٢٥٤ ١٢٥٥ ١٢٥٦ ١٢٥٧ ١٢٥٨ ١٢٥٩ ١٢٦٠ ١٢٦١ ١٢٦٢ ١٢٦٣ ١٢٦٤ ١٢٦٥ ١٢٦٦ ١٢٦٧ ١٢٦٨ ١٢٦٩ ١٢٧٠ ١٢٧١ ١٢٧٢ ١٢٧٣ ١٢٧٤ ١٢٧٥ ١٢٧٦ ١٢٧٧ ١٢٧٨ ١٢٧٩ ١٢٨٠ ١٢٨١ ١٢٨٢ ١٢٨٣ ١٢٨٤ ١٢٨٥ ١٢٨٦ ١٢٨٧ ١٢٨٨ ١٢٨٩ ١٢٩٠ ١٢٩١ ١٢٩٢ ١٢٩٣ ١٢٩٤ ١٢٩٥ ١٢٩٦ ١٢٩٧ ١٢٩٨ ١٢٩٩ ١٣٠٠ ١٣٠١ ١٣٠٢ ١٣٠٣ ١٣٠٤ ١٣٠٥ ١٣٠٦ ١٣٠٧ ١٣٠٨ ١٣٠٩ ١٣١٠ ١٣١١ ١٣١٢ ١٣١٣ ١٣١٤ ١٣١٥ ١٣١٦ ١٣١٧ ١٣١٨ ١٣١٩ ١٣٢٠ ١٣٢١ ١٣٢٢ ١٣٢٣ ١٣٢٤ ١٣٢٥ ١٣٢٦ ١٣٢٧ ١٣٢٨ ١٣٢٩ ١٣٣٠ ١٣٣١ ١٣٣٢ ١٣٣٣ ١٣٣٤ ١٣٣٥ ١٣٣٦ ١٣٣٧ ١٣٣٨ ١٣٣٩ ١٣٤٠ ١٣٤١ ١٣٤٢ ١٣٤٣ ١٣٤٤ ١٣٤٥ ١٣٤٦ ١٣٤٧ ١٣٤٨ ١٣٤٩ ١٣٥٠ ١٣٥١ ١٣٥٢ ١٣٥٣ ١٣٥٤ ١٣٥٥ ١٣٥٦ ١٣٥٧ ١٣٥٨ ١٣٥٩ ١٣٦٠ ١٣٦١ ١٣٦٢ ١٣٦٣ ١٣٦٤ ١٣٦٥ ١٣٦٦ ١٣٦٧ ١٣٦٨ ١٣٦٩ ١٣٧٠ ١٣٧١ ١٣٧٢ ١٣٧٣ ١٣٧٤ ١٣٧٥ ١٣٧٦ ١٣٧٧ ١٣٧٨ ١٣٧٩ ١٣٨٠ ١٣٨١ ١٣٨٢ ١٣٨٣ ١٣٨٤ ١٣٨٥ ١٣٨٦ ١٣٨٧ ١٣٨٨ ١٣٨٩ ١٣٩٠ ١٣٩١ ١٣٩٢ ١٣٩٣ ١٣٩٤ ١٣٩٥ ١٣٩٦ ١٣٩٧ ١٣٩٨ ١٣٩٩ ١٤٠٠ ١٤٠١ ١٤٠٢ ١٤٠٣ ١٤٠٤ ١٤٠٥ ١٤٠٦ ١٤٠٧ ١٤٠٨ ١٤٠٩ ١٤١٠ ١٤١١ ١٤١٢ ١٤١٣ ١٤١٤ ١٤١٥ ١٤١٦ ١٤١٧ ١٤١٨ ١٤١٩ ١٤٢٠ ١٤٢١ ١٤٢٢ ١٤٢٣ ١٤٢٤ ١٤٢٥ ١٤٢٦ ١٤٢٧ ١٤٢٨ ١٤٢٩ ١٤٣٠ ١٤٣١ ١٤٣٢ ١٤٣٣ ١٤٣٤ ١٤٣٥ ١٤٣٦ ١٤٣٧ ١٤٣٨ ١٤٣٩ ١٤٤٠ ١٤٤١ ١٤٤٢ ١٤٤٣ ١٤٤٤ ١٤٤٥ ١٤٤٦ ١٤٤٧ ١٤٤٨ ١٤٤٩ ١٤٥٠ ١٤٥١ ١٤٥٢ ١٤٥٣ ١٤٥٤ ١٤٥٥ ١٤٥٦ ١٤٥٧ ١٤٥٨ ١٤٥٩ ١٤٦٠ ١٤٦١ ١٤٦٢ ١٤٦٣ ١٤٦٤ ١٤٦٥ ١٤٦٦ ١٤٦٧ ١٤٦٨ ١٤٦٩ ١٤٧٠ ١٤٧١ ١٤٧٢ ١٤٧٣ ١٤٧٤ ١٤٧٥ ١٤٧٦ ١٤٧٧ ١٤٧٨ ١٤٧٩ ١٤٨٠ ١٤٨١ ١٤٨٢ ١٤٨٣ ١٤٨٤ ١٤٨٥ ١٤٨٦ ١٤٨٧ ١٤٨٨ ١٤٨٩ ١٤٩٠ ١٤٩١ ١٤٩٢ ١٤٩٣ ١٤٩٤ ١٤٩٥ ١٤٩٦ ١٤٩٧ ١٤٩٨ ١٤٩٩ ١٥٠٠ ١٥٠١ ١٥٠٢ ١٥٠٣ ١٥٠٤ ١٥٠٥ ١٥٠٦ ١٥٠٧ ١٥٠٨ ١٥٠٩ ١٥١٠ ١٥١١ ١٥١٢ ١٥١٣ ١٥١٤ ١٥١٥ ١٥١٦ ١٥١٧ ١٥١٨ ١٥١٩ ١٥٢٠ ١٥٢١ ١٥٢٢ ١٥٢٣ ١٥٢٤ ١٥٢٥ ١٥٢٦ ١٥٢٧ ١٥٢٨ ١٥٢٩ ١٥٣٠ ١٥٣١ ١٥٣٢ ١٥٣٣ ١٥٣٤ ١٥٣٥ ١٥٣٦ ١٥٣٧ ١٥٣٨ ١٥٣٩ ١٥٤٠ ١٥٤١ ١٥٤٢ ١٥٤٣ ١٥٤٤ ١٥٤٥ ١٥٤٦ ١٥٤٧ ١٥٤٨ ١٥٤٩ ١٥٥٠ ١٥٥١ ١٥٥٢ ١٥٥٣ ١٥٥٤ ١٥٥٥ ١٥٥٦ ١٥٥٧ ١٥٥٨ ١٥٥٩ ١٥٦٠ ١٥٦١ ١٥٦٢ ١

الحنيين يقضى في المادة ٧٨ بأنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لوفائي الدولة ومستخدميها وعيالها الحنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ٥٠ ».

ومفاد ذلك أن الأصل هو انتهاء خدمة العاملين ببلوغهم السن القانونية المقررة لترك الخدمة وهي من الستين : إلا أنه استثناء من ذلك وبالنسبة إلى بعض فئات من العاملين الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغهم السن المذكورة ، فقد استثنى القانون هذه الفئات من القاعدة العامة في بلوغ سن التقاعد وسرى في شأنها في هذا الخصوص اللوائح السابقة على العمل به والتي كانت مطبقة عليها .

ومن حيث أنه بالنسبة إلى العاملين بمرافق سكك حديد القلنا فإن علاقتهم أصلا بشركة سكك حديد القلنا كانت تخضع للأحكام الواردة في مجموعة الأوامر المستديرة التي أصدرتها الشركة المذكورة كما تخضع أيضا لأحكام قانون عقد العمل الفردي في المسائل التي لم يرد ببيان حكمها نص في المجموعة المشار إليها وفي المسائل التي تكون أحكام قانون عقد العمل أكثر فائدة ، وقد خلت مجموعة الأوامر المستديرة من تحديد سن معينة لانتهاء الخدمة وعلى هذا يتمين الرجوع إلى أحكام قانون العمل الفردي لمعرفة سن التقاعد بالنسبة إلى الخاضعين لأحكامه .

ومن حيث أن قانون العمل الصادر به القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد خلا أول الأمر من انحصار على سن معينة للتقاعد ، إلا أنه بتاريخ ١٧ من مايو سنة ١٩٦٢ صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح نص الفقرة الأولى من المادة ٨١ من هذا القانون الأخير كالآتي « ينتهى عقد العمل بوفاء المالك أو بعجزه من ناحية عمه أو بمرضه رضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما أو مقدراً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين أصابحت العمل ، ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل من الستين على الأقل » .

وقد عمل بهذا التعديل اعتباراً من تاريخ نشر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ في الجريدة الرسمية في ٢١ من مايو سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يؤخذ مما تقدم أن العاملين بمرافق سكك حديد الدلتا لم تكن لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغ سن الستين ومن ثم لم يكن لهم أصل حق في الاستفادة من الاستثناء الوارد بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ عندما أعمل في شأنهم أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقي من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعي ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون ببعض الهيئات الصلبة ، وتم تعيينهم في المراتب أو الدرجات الخالية ببعض الهيئات الصلبة طبقاً للمادة الثانية من هذا القرار التي نصت على أنه « يعين بالهيئة الصلبة للشئون السكك الحديدية ، والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للهواصلات السلوكية بإقليم مصر ، الموظفون والمستخدمون والعمال الذين يعملون بمرافق سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعي »

ويكون تعيين هؤلاء الموظفين والمستخدمين والعمال في المراتب أو الدرجات الخالية ببيروانيات هذه الهيئات . والتي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية أو المهن التي يشتغلون بها « . »

وأما يفيد من هذا الاستثناء من تم تعيينه منهم في الهيئات المشار إليها على إحدى درجات كادر العمال قبل أول يونيو سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكان موجوداً بالخدمة في هذا التاريخ محتفظاً بوظيفته الحالية ويستمر استفادته من هذه الميزة مادام في الوظائف العمالية التي تقررت لها هذه الميزة أصلاً قبل صدور هذا القانون بحيث إذا نقل منها إلى وظيفة أخرى ما كان شافهاً فيريد من هذه الميزة فإنه يخضع للقاعدة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبه أو اقتضته لوضائع الميزانية أو دعت إليه المصلحة العامة ذلك أن حق عمال اليومية في البقاء في الخدمة إلى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة الصلبة المقررة في شأن سن التقاعد للعمالين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس

عليه وهو ما انتهت اليه الجمعية العمومية في نفس الجلسة بالنسبة للسكن الذي ينتهي فيه خدمة العاملين الذين ينقلون من مجموعة الوظائف العالية الى مجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمرافق بنك حديد القلعة الذين عينوا بالهيئة العامة لشئون البنك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للمواصلات السلوكية واللاسلكية طبقا للقرار الجمهوري رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ تنتهي خدمتهم في سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم في احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ولم ينقلوا منها الى وظائف اخرى تنتهي خدمة شاغليها في سن الستين .

(فتوى ٧٣ في ١٢/١/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميه وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ - نصها على إنهاء خدمة العاملين المتقاعدين بإحكامه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظ الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بها - عاملون بالمؤسسة المصرية العامة للتكديرات - انتهاء الخدمة - العمال الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المذكورة - انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

إن الجمعية العمومية سبق أن افقت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٢ من يناير سنة ١٩٦٦ بأن قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميه وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ينص في المادة ١٢ منه على أن « تنتهي خدمة المتقاعدين بإحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة « . » .

وبناءً على ذلك ، ان هذا القانون قد انشأ للعاملين الذين عينوا قبل أول يونيو لسنة ١٩٦٣ (تاريخ العمل به) مركزاً ذاتياً يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ويغيد من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين . . واستطردت الجمعية العمومية موضحة ان مناط الاحتفاظ بهذه الميزة لعمال اليومية هو بقاؤهم في وظائفهم العمالية ، بحيث اذا نقلوا الى وظائف اخرى ما كان شافلوها يقيدون من هذه الميزة ، فانهم يخضعون للقاعدة العامة بانتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم أو اقتضته اوضاع الميزانية ، ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كافة ، والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ، ولا يمكن ان تكون هذه الميزة قيداً على جهة الادارة في نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية أو كان ذلك بنسب على طلب العامل ، ذلك ان النقل قد شرع للمصلحة العامة وبغرض تسير المرفق العام . .

ومن حيث ان اعادة تنظيم وزارة القوى الكهربائية بالقرار الجمهوري رقم ١٤٧٥ لسنة ١٩٦٤ ترتب عليه نقل وتوزيع موظفي وعمال المصالح والمؤسسات والادارات الملحقة بهذه الوزارة الى المؤسسات التي استحدثت والمشار إليها آنفاً ، ومن هؤلاء عمال كانوا في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٠ لسنة ١٩٦٣ من الخاضعين لاحكم كادر عمال الحكومة ، وقد خضع هؤلاء العمال بعد نقلهم الى هذه المؤسسات لاحكام لاتحة نظام العاملين بالشركات المصادرة بقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ (والتي طبقت على المؤسسات العاملة بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣) ثم خضعوا

لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وكل من هاتين اللائحتين لا تفرق بين الوظائف المختلفة في حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ، ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص من هذه الناحية ، ومن ثم فإن هؤلاء العاملين ينقلهم إلى المؤسسات المذكورة نقحوا منوط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم طبقا لأحكام كادر العمال والتي كانت تخولهم البقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين ، وأصبحوا يخضعون للقاعدة العامة المقررة في هذا الشأن .

وبين حيث أنه لا ينال من النتيجة المتقدمة ما تنص عليه المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام من أن العاملين الذين تقضى قوانين المعاشات والتكهنات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى بعد سن الستين يستمرون إلى نهاية هذه المدد ، ذلك أن قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذي يسرى على العاملين المذكورين ، فيما نص عليه من الاستثناء المشار إليه لا ينشئ بذاته حقا مباشرا للعامل في البقاء في الخدمة إلى ما بعد سن الستين ، وإنما هو رهين يكون العامل في وظيفة تقرر لوائحها هذه الميزة ، وقد تقدم أن نظام العاملين بالقطاع العام لا يتضمن نصا خاصا أو استثنائيا في هذا المجال يفرض هؤلاء العاملين من القاعدة العامة التي تقرر انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى تأييد فتاها الصادرة بجلسة ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ والتي خلصت إلى أن الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقاتون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح تولفهم تقضى بانهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا إلى وظائف لا يتمتع شغلها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فإن العمال الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا إلى المؤسسة المصرية العامة للكهرباء تقضى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين :

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف — انتهاء خدمتهم عند بلوغ سن الخامسة والستين لا سن الستين .

بإخص الحكم :

نص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق التأمين والمعاشات لوظائف الدولة المدنيين على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين ، وقد أوردت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون تفسيراً لحكم هذه المادة جاء فيه ما يلى : « حدد المشرع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتظمين وأحكامه وقد أورد المشرع استثنائين من القاعدة المتقدمة الأول خلص بالوزراء ونواب الوزراء حيث رخص فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين فى المعاش ، والثانى خاص بالعلماء المترسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية حيث رخص أيضاً فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين حتى بلوغهم سن الخامسة والستين فى المعاش وذلك انساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من انتهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين كما روى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف وقد حدد نسبة الاعتقالات من مدة الخدمة بعد سن الستين فى الأحوال المتقدمة بواقع ٩٪ سواء بالنسبة الى الموظفين أو الخزائن العامة أو الأزهر والمعاهد الدينية أو وزارة الأوقاف ، ووضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦

آلف الذكر في ضوء ما جاءت به المذكرة الإيضاحية من تفسير أن واضع التشريع قد حدد استثناء من الأصل العام — السن التي يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم في ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون إلى المعالين في هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معجلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ وأن فلا يقبل بعد إذ سوى القانون في المسألة بين الطائفتين ، وطبق عليهما ذات الحكم ، أن ينسب النص آلف الذكر بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة أن الأمر في ذلك — مع أنه بطبيعته مما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازي للجهة الإدارية تبقى منهم من ترى إبشاء في الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى إخراجها .

(طعن ١٢٠٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/١٣) .

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المستفاد من أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن في حكمهم أنه متى تقرر بقاء العاملين المشار إليهم في القانون المذكور في الخدمة حتى سن الخامسة والستين فإن مقتضى ذلك هو استصحابهم لأوضاعهم الوظيفية التي كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين لذات الوظائف التي كانوا يشغلونها في ذلك الوقت وما يترتب على ذلك من آثار ومنها إحقيقهم في التدرج إلى الوظائف الأعلى — يستوى في الإفادة من ذلك من كان موجودا في الخدمة ولم يكن قد بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن خلت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن في حكمهم تنص على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الدين والمعاملات: موظفي الدولة وبستخدميها وعملها الدينين والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية

تنتهى خدمة العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم حملة الثانوية
الأدهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة ثانوية الأزهر
من العاملين. المعنيين بالآهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والعاملين
بالمؤسسات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وأعضاء
المؤسسات القضائية من خريجي الأزهر عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وتنص المادة الثانية منه على أن « يسرى حكم المادة السابقة على
الطوائف المشار إليها إذا كانوا في الخدمة وقت العمل بهذا القانون أو
كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة
١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها
في المادة السابقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون ».

كما يسرى هذا الحكم على من تجاوزوا سن الستين وتقرر مد خدمتهم
أو إعادة تعيينهم بكتابة شهرية شاملة تعادل الفرق بين المرتب الأساسي
الذي كان يتقاضاه العامل وما يستحقه من معاش مضافا إليه إعانة غلاء
المعيشة » .

وأخيرا تنص المادة الثالثة منه على أن « تعاد تسوية معاشات الذين
انتهت خدمتهم لبلوغهم سن الستين أو أكثر ممن ورد ذكرهم بالمادة الأولى
قبل العمل بهذا القانون وما زالوا قيد الحياة على أساس .. » .

ومفاد ما تقدم أنه طبقا للمادة الأولى من هذا القانون والمادة الأولى
من المائد الثانية منه تنتهى خدمة العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم
حملة الثانوية الأزهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة
ثانوية الأزهر وأعضاء المؤسسات القضائية من خريجي الأزهر لبلوغهم سن
الخامسة والستين وذلك إذا كانوا في خدمة إحدى الجهات المحددة بالمادة
الأولى في تاريخ العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية
قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم
توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى بعد العمل
بالقانون » .

فإذا كان العامل قد تجاوز عند العمل بالقانون سن الستين فقد نصت
الفقرة الثانية من المادة الثانية على أنه يفيد من الحكم المتقدم إذا كان قد
مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين المعاش والترتب
ذلك قبل العمل بالقانون .

ومن حيث أنه متى تقرر بقاء العاملين من الطوائف المشار إليها فيما
تقدم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين استثناء من قواعد انتهاء الخدمة
عند بلوغهم سن الستين فإن مقتضى ذلك هو استصحابهم لأوضاعهم
الوظيفية التي كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين
لذات الوظائف التي كانوا يشغلونها في ذلك الوقت مع ما يترتب على ذلك
من آثار ومنها أحقيتهم في التدرج إلى الوظائف الأعلى متى حل دورهم
فيها واستوفوا شروطها وذلك إلى أن تنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة
والستين يستوى في الإفادة من ذلك من كان موجوداً في الخدمة ولم يكن قد
بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت
خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ومن ثم فلا وجه للقول بأن من بلغ سن الستين ومدت خدمته أو أعيد
تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون تقتصر إفادته على بقائه في الخدمة حتى
سن الخامسة والستين بالحالة التي كان عليها قبله إذ أن هذا القول
يفاق نص الفقرة الثانية من المادة الثانية المشار إليها والتي نصت صراحة على
سريان ذات الحكم المنصوص عليه في المادة الأولى والفقرة الأولى من المادة
الثانية على من مدت خدمته أو أعيد تعيينه بمكافأة ولا يفتأ إطلاق سريان
ذلك الحكم عليهم إلا بالتسوية بينهم جميعاً في كافة الآثار المترتبة على البقاء
في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ومنها استصحاب الأوضاع الوظيفية
التي كانوا عليها قبل بلوغ سن الستين وما يترتب على ذلك من نتائج على
النحو السالف بيانه خاصة وأن المشرع لو أراد المخايرة في ترتيب الآثار بينهم
لنص على بقاء كل منهم بالوضع الذي كان عليه عند العمل بالقانون إما بتسد
نص بإطلاق على سريان ذات الحكم عليهم فلا مناص من التسوية بينهم في
ترتيب الآثار طبقاً لما تقدم .

كما انه لا وجه للقول بأن المشرع قصر اعادة من بلغ سن الستين قبل العمل به على احقية في تسوية معاشه وفقا للاساس المنصوص عليه في المادة الثالثة اذ ان هذا الحكم ينصرف الى من بلغ سن الستين ولم تبد خدمته او يعاد تعيينه بكتابة قبل العمل بالقانون على ما هو مستفاد من صياغة هذه المادة التي تقتصر الامادة منها على من لا زالوا على قيد الحياة اذ ان تطبيقه يحكمها بهذا القيد يجعل النص لا ينصرف الى غيرهم لان الموجودين لخدمتهم او لاعادة تعيينهم بكتابة هم موجودون بالضرورة على قيد الحياة ومن ثم يكون النص بايراده هذه العبارة قد قصد من هم خارج الخدمة .

ومن حيث انه يطبق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه لما كان العامل المعروض حاقته يشغل وظيفة مدير عام وقت احواله الى المعاش في ١٩٧٣/٢/٢٧ ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء باعادة تعيينه بكتابة تعامل الفرق بين المرتب والمعاش مع الترخيص في الجمع بينها وبين المعاش لمدة سنة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بعد بلوغه السن القانونية للحالة الى المعاش ثم صدر الامر الانذاري رقم ٣٧٠٠ لسنة ١٩٧٣ باعادة تعيينه ولما لما تقدم اعتبارا من ١٩٧٣/٢/٢٧ ومن ثم يكون المذكور قد اعيد تعيينه بكتابة قبل العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ والذي عمل به اعتبارا من ١٩٧٣/٤/١٥ تاريخ اليوم التالي لنشره الحكيم ويحق له بالفاي البقاء في الخدمة لبس الخامسة والستين مع استصحاب حالته الوظيفية التي كان عليها قبل بلوغه سن الستين وان يدرج في الترقيات التي يحل دوره فيها متى كان مستوفيا لشروطها .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى احقية السيد/ في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين مع ما يترتب على ذلك من آثار اخصها استصحابه لحالته الوظيفية التي كان عليها قبل بلوغه سن الستين وتدرجه في الترقيات التي يحل دوره فيها متى استوفى سائر شروطها .

(لغوي ٢٩٣ في ١٩٧٧/٤/٢٧ . ٤)

قاعدة رقم (١٩)

المبدأ :

الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف — سن تقاعدهم ومكافاتهم — سرد القواعد التي تطبق في هذا الشأن — وضع مجلس الاوقاف الاعلى بقراره في ١٦/٥/١٩٥١ قاعدة بانتهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين وصرف مكافاتهم طبقا للقواعد المقررة في شأن الموظفين المؤقتين — سريان هذه القاعدة على الموجودين في الخدمة وقت صدور هذا القرار اذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملاتهم اذا رغبوا في البقاء مدى الحياة للاتحة التسنور .

ملخص الحكم :

يبين من استعراض القوانين واللوائح المنظمة لتقاعد ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها والتي تحكم واقعة النزاع في ١٥ من ابريل ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن المعاشات الملكية وقد نص في المادة ٦٧ منه على انه « لا تسري احكام هذا القانون الا على الموظفين والمستخدمين المربوطة باحياتهم » في ميزانية الحكومة العمومية على ان هذه الاحكام تسري بصفة استثنائية على الموظفين والمستخدمين ... في المصالح الاية : غير المدرجة في ميزانية الحكومة ... كما تضمنت المادة ٦٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ نصا مماثلا قضى بعدم سريان احكامه الا على الموظفين والمستخدمين المربوطة باحياتهم في ميزانية الحكومة العمومية ويسريان احكامه بصفة استثنائية على موظفي بعض المصالح ومن بين هؤلاء الموظفين وزير ووكيل وياكسهندس وزارة الاوقاف ، اى ان احكام القانونين المذكورين لا تسري على ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها وذلك لان احكام التي تضمنت احالة الموظف أو المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين من هيئة المال متى بلغوا الخامسة والستين ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بقاء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز في اى حال من الاحوال ابقاؤهم في الخدمة بعد السبعين ، وبغداد ذلك انه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة ، وهذا هو ما جرت

عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه الطائفة في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية - تمكثهم من اداء عملهم ، وفي أبريل سنة ١٩٢٨ اصدر مجلس الاوقاف الاعلى لائحة النذور للمساجد والاضرحة التابعة للوزارة على ان يعمل بها من أول شهر يناير سنة ١٩٢٨ وقد جاء بالمادة ١٠ . الثامنة من تلك اللائحة ما يأتي « ينشأ بالوزارة صندوق لتوفير لمستغنى المساجد جميعا يودع فيه ما يرد من النذور والتعدي وما في حكمها لتصرف منه مكافآت لهؤلاء المستغنيين من مدد خدمتهم حسب النظام الذي يقر له .» ثم اصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ بمضمنا أحكام اللائحة المذكورة وقد نص بالفند الثالث منه على ما يأتي : « يتبع في صرف المكافآت لمستغنى المساجد ما يأتي : »

(أ) كل مستخدم بالمساجد والزوايا الخيرية التابعة للوزارة امضى في الخدمة سنة تآكثر وفصل لوفاته أو لمجزه من القيام بعمله لتضيوفه أو مرضه يستحق مكافأة عن مدة خدمته تصرف له أو لورثته الشريعيين .
(ب) تحتسب هذه المكافأة باعتبارها هبة نصف شهر من آخر ماهية شهرية للمستخدم من كل سنة تضاها بالخدمة بحيث لا تقل المكافأة من جنبه واحد ولا تزيد عن ثلاثين جنبها .

(ج) اذا مضت مدة ستة اشهر . على فصل المستخدم ولم يطلبها هو ولا أحد من ورثته ينقط حقه فيها .

وواضح من اللائحة والمنشور أنه ليس ثبت سن معينة تنتهي عندها خدمة الامام أو الخطيب وانما تنتهي خدمته بوفاته أو لمجزه من اداء عمله ونظرا لان بعض الائمة والخطباء والمدرسين وضعوا اخرا على درجات بميزانية الاوقاف الخيرية والرحميين القريبيين فقد رأت الوزارة ان تحيل من يبلغ منهم سن السبعين الى التقاعد استنادا الى ان هذا السن هو الذي يحال فيه الى التقاعد امثالهم بالازهر على نعم ان قواعد الاتصاف التي طبقت عليهم اذ تطلبت توافر شروط التعيين بالازهر بالنسبة ان ينصف انما تعنى احتزالهم الخدمة في ذات السن التي يحال فيها امثالهم بالازهر رغم اختلاف المجالين ، مما حدا ببعضهم الى الاتجاه الى محكمة القضاء الاداري التي اصدرت حكما

مجلس الاوقاف الاعلى في ١٦/٥/١٩٥١ فوضع قاعدة مقتضاها انه بناءً
خدمتهم في سن الخامسة والستين وصرف مكافأتهم عند ترك الخدمة طبقاً
للقواعد المقررة في شأن مكافآت الموظفين المؤقتين على ان يسرى هذا
النظام على الائمة والخطباء الموجودين وقت صدور هذه القرار اذا قبلوا
كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم — اذا رغبوا في البقاء مدى الحياة
— للائحة النذور ، والحاصل حسبما سبق بانه في معرض سرد وتفتح
الدعوى ان مورث المدعين لم يختار المعاملة بقرار المجلس الاعلى المشار
اليه بل انه وقع اقرارا بقبوله البقاء في الخدمة الى ما بعد الخامسة والستين
وهذا الاقرار مقتضاه عدم ارتضائه الخضوع للقرار المذكور الصادر في ١٦
من مايو ١٩٥١ ، والذي يقضى بحتمية الفصل من الخدمة ببلوغ امام المسجد
سن الخامسة والستين فهو لم يقتصر على عدم اعطائه اقرارا بقبول المعاملة
بقرار ١٦/٥/١٩٥١ ، كنف الذكر بل تعداه الى اظهار رغبته في عدم رضائه
المعاملة بهذا القرار وايفاره المعاملة بأحكام لائحة النذور وبمؤدى ذلك انه اراد
ان يظل خاضعاً لأحكام لائحة النذور ، ولا حجة في القول بان من شأن هذا
الاقرار ان تنقلب علاقة الموظف بالحكومة من علاقة لائحية الى علاقة
تعاقدية رهينة بإرادة الموظف ، مما يهدرها ويبطل مفعولها لا حجة في كل ذلك
لان تخيير الائمة والخطباء بين قبول المعاملة بالقواعد الجديدة وبين الاستمرار
في المعاملة على مقتضى لائحة النذور انما هو تنفيذ لتلك القواعد التنظيمية
فالتعديل الذي ارماه القرار الصادر من مجلس الاوقاف الاعلى في
١٦/٥/١٩٥١ لم ينسخ لائحة النذور وانما فتح الباب امام ائمة المساجد
ومعلميها وخطبائها ليختاروا التنظيم الجديد بشرط اعطائهم اقراراً كتابياً
بقبولهم اياه ، ومن شأن هذا الاقرار الصريح ان يحالوا الى المعاش حتماً
ببلوغهم سن الخامسة والستين ، في مقابل انتقص سنى خدمتهم بما كان
عليه الحال من قبل خولهم هذا القرار الإختياري في صرف مكافآت نهاية خدمتهم
طبقاً لما يعامل به الموظف المؤقتين ولهم كذلك ان يختاروا البقاء خاضعين
للائحة النذور ، وليس من شأن هذا التخير ان يبطل القرار التنظيمي
الصادر في هذا الشأن فهو قرار صحيح منفج لآثاره الى ان يلغى أو يخل
بتنظيم آخر وهو ما لم يتحقق حتى وفاة مورث المدعين على ما تقدم فان
طلب المدعين صرف المكافأة على وفق القواعد المقررة في صرف مكافآت

الموظفين المؤقتين بمقولة أن الإقرار الذي وقعه مورثين هو إقرار باطل ولا أثر له ، غير قائم والحالة هذه على أساس سليم من القانون متمين للرغص ، دون أن يغير من هذا النظر ومائة مورثين قبل سن الخامسة والستين أو قبل أن يوقع عليه للكشف الطبى للتحقق من لياقته للخدمة طبيا ذلك أن الأحكام السابقة لم تكن تعلق تطبيق لائحة النذور على بلوغ الأئمة والخطباء من الخامسة والستين بل يكفى لتطبيقها عليهم تضاؤهم في الخدمة سنة فأكثر طبقا للمقرة (ب) من البند الثالث من تلك اللائحة أما توقيع الكشف الطبى وموت لياقتهم طبيا فهو شرط لاستمرار بقائهم في الخدمة بعد الخامسة والستين حتى لا يبقى في خدمة المساجد العاجز الذي لا يصلح لخدمة وظيفته ويرتب على ما تقدم أن استحقاق الأمام أو الخطيب أو ورثتها للمكافأة المقررة للموظفين المؤقتين رهين بالاترار الكتابى الصريح الذى يعطيه كل منها بقبوله المعاملة بالنظام الجديد الذى صدر به قرار مجلس الأوقاف الأعلى في ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والا استمرت معاملته باللائحة النذور .

(طعن ٩٢٨ لسنة ٧ ق - جلسة ١٤/٣/١٩٦٥) .

قائمة رقم (٢٠)

المبدأ :

مستخدمون خارج هيئة العمال - سن الفصل بالنسبة إليهم هو سن الخامسة والستين .

ملخص الحكم :

تنص الفقرة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية على رعت المستخدمين المؤقتين ، والخدمة الخارجين عن هيئة العمال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » ما لم يرفض لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز في أى حالة من الأحوال إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة « ، وقد ردت لائحة مكافأة المستخدمين الخارجين عن هيئة العمال

بمصلحة السكك الحديدية ، الصادرة في ١٣ من إبريل سنة ١٩١٤ هـ هذا
الحكم ، كما رده قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من يونيو سنة ١٩٥٠
ومن هذا يتضح أن سن الفصل بالنسبة الى الخدمة الخارجيين من هيئة
العمال هو سن الخامسة والستين . فإذا كان الثابت من الأوراق أن المدعي
الحق بخدمة الحكومة في وظيفة عامل باليومية (عتال) وفصل لبلوغه من
الستين ، فإن قرار الفصل يكون قد وقع مخالفا للقانون .
(طعن ٩٨ لسنة ٢ ق . - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

العاملون الذين طبق عليهم كتاب دوري الخزانة رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٥
وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهي خدمتهم ببلوغهم سن
الخامسة والستين متى كانوا موجبين بالخدمة فعلاً أو اعتباراً في
١/٧/١٩٦٣ - أساس ذلك أن الاستثناء المنصوص عليه في المادة ١٣ من
مواد إصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدر قانون العاملين والمعاشات
لوظفي الدولة ومستفديها وعملها الخنيين انشا للمسابلين الذين كانوا
بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في أول يونيو سنة ١٩٦٣ مركزاً ذاتياً
يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم - يفيد
من هذا الاستثناء المستفدون والمعامل الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل
بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم
سن الخامسة والستين ويستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك
التاريخ فعلاً أو اعتباراً - أساس ذلك أن مدد الخدمة الاعتبارية هي مدد
قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التي تقترب على مدد الخدمة الفعلية
لا يفر من هذا النظم صدور قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم
٧٩ لسنة ١٩٧٥ - أساس ذلك ما هو منصوص عليه في هذا القانون من
استمرار الاستثناء الوارد بالبند رقم (١٣) من المادة ١ من القانون رقم ٥٠
لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة (١) من مواد إصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار
قانون التأمين والمعاشات لوظفي الدولة ومستفديها وعملها الخنيين الذي

عمل به اعتبارا من أول يولية ١٩٦٣ نصت على أن « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات موظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين بأحكام القانون المرافق » وأن المادة ١٣ من هذا القانون نصت على أن « تنتهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون منذ بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين »، وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الملقى الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين »، وأخيرا نصت المادة ٧١ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ».

ومناد هذه النصوص أن المشرع قرر أصلا ما يسرى على المتقاعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه مؤداة انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين إلا أنه خرجا على هذا الأصل العام واستثناء منه إنشاء للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في أول يولية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويفيد من هذا الاستثناء بالمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، يستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك التاريخ فعلا أو اعتبارا ، إذ أن مدد الخدمة الاعتبارية هي مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التي تترتب على مدد الخدمة الفعلية .

ومن حيث أن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة

الخارجيين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على ما جرى به اتفاق الجمعية العمومية كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين إلا إذا تحقق سبب من أسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية أو فقد الأهلية للتوظيف وذلك استنادا إلى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التي نصت على أن « يرغت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيين من هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخس لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة إلى سن السبعين » والكتاب رقم ٢٣٤ — ٩ — ٥٢ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ أنذى تضمن النص على أن السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجيين من هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٥٠/٦/١١ وهو ما يتفق مع ما استقرت عليه أحكام القضاء الإداري . ومن ثم فإنه ترتيبا على ذلك فإن العاملين المنتهين إلى أي من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ولا يهدر هذه الحقوق وضع بعضهم على درجات دائمة في أميزانية في تاريخ لاحق لذلك ، إذ أن تلك الحقوق تنترت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز اهدارها إلا بإداة مماثلة ، خاصة وأنهم قد رتبوا إهمهم على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية على ما سبق بيانه . ولا مراء في أن وضع العامل المؤقت على درجة دائمة لم تقتضه أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار إليها وقد اتخذ بهذا النظر كل من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ في ١٣ من نوفمبر ١٩٦٩ بتظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت المادة (١) منه على أن « تمد حتى ١٩٧٠/٧/١ أو بلوغ سن الخامسة والستين — أيهما أقرب — مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار أو يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/١ من الفئتين الآتيتين :

(١) العاملين المعيّنين بكمالات أو أجر شامل ثم وضعوا على درجات وفقا للتأثيرات الواردة بقراري رئيس الجمهورية رقمي ٢٠٦٠ و ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار إليهما .. الخ » وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦٣

رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ وردت اقسديتهم الى تاريخ ١٩٦٣/٦/١ تنهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين .
(نقوى ٨٠ فى ١٩٧٦/٢/٣) .

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

ان مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين الموجودين فى الخدمة بهذه الصفة فى أول مايو ١٩٦٠ يحق لهم اذا ما نقلوا بعد ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية البقاء فى الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين — هذا الحق المكتسب يظل قائما فى ظل القانونين رقمى ٥٠ لسنة ١٩٦٣ و ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن المتاعين الاجماعى .

ملخص الفتوى :

ان القواعد السابقة على نفاذ قانون التامين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الصادر بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ كانت تقضى باحالة المستخدمين والعمال الى المعاش عند بلوغ سن الخامسة والستين وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة (١٤) من قانون المعاشات الملكية رقم (٥٥) لسنة ١٩٥٩ والكتاب الدورى رقم ٥٣/٦/٢٣٤ فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ وهو ما يستفاد كذلك من احكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه والى وان ظلت من نص خاص يحدد سن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين والعمال المخاطبين باحكامه الا انها اُضربت فى المادة (١٢) منها الواردة تحت الباب الرابع (فى تامين المعجز والوفاة) الى انه « يشترط لاستحقاق التعويض المشار اليه فى المادة السابقة ما يأتى :

(١) ان تكون وفاة المستخدم او العامل اثناء الخدمة وقبل بلوغه سن الخامسة والستين . » ومن ثم تكون هذه الاحكام قد اعتدت بما استقرت عليه نظم التوظيف الخاصة بالمستخدمين والعمال من البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ومن حيث أن المادة (١٩) من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد السن المذكورة . . » .

ومن حيث أن الأصل وفقاً لما تقدم هو انتهاء خدمة الموظفين المدنيين عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد بلوغ هذه السن .»

ومن حيث أن المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتظمين بأحكام هذا القانون سائر الأحكام الواردة في القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون » .

ومن حيث أن مفاد هذا النص أن أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ هي الواجبة الاتباع في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ومن بين هذه الأحكام حكم المادة (١٩) من ذلك القانون والسالف الإشارة إليه ومن ثم فإن مستخدمي الدولة وعمالها الدائمين المنتظمين بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ - بمرأاة أنه يكفى لاعتبار العامل دائماً أن يكون قد أتم مدة سنتين في عمل منتظم ومستقر ولو لم يكن محابلاً بكتل العمال أو شاعلاً لدرجة من درجاته - الذين ينتمون إلى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية أو الإدارية يحق لهم الاحتفاظ بعد نقلهم إلى هذه المجموعات الوظيفية البقاء في الخدمة لحين بلوغهم السن المقررة في قوانين توظيفهم والتي التحقوا بالخدمة وفقاً لها ونشأت لهم مراكز ذاتية تخولهم الاحتفاظ بها خاصة وأن منح العامل أو المستخدم على درجة بإحدى المجموعات الوظيفية المشار إليها أمراً اقتضته أوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استعادة هذه الطوائف من الاستبقاء المشار إليه .»

ومن حيث أن من حق مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الذين ينقلون الى إحدى المجموعات الوظيفية فى الإمادة من الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ غائقة يشترط للقبض بهذا الاستثناء ان يكون المستخدم أو العامل موجودا فى الخدمة بهذه الصفة — أى بصفته مستخدما أو عاملا — فى أول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين السالك الاشارة الذى ألغى القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وقضى فى المادة (١٣) منه بالاحتفاظ للمستخدمين والعمال الذين تقضى لوائح توظيفهم بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن الذى تقضى به لوائح توظيفهم ، ومن ثم فإن المستخدمين والعمال الذين نقلوا الى مجموعات وظيفية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانوا قد تهنعوا بالاستثناء المنصوص عليه فى المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ — هؤلاء الموظفون — يستصحبون فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ما نشأ لهم من مراكز ذاتية فى ظل القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باعتبارهما من الحقوق المكتسبة التى يعمل بها فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ طبقا للمادة ١٣ منه التى أوجبت كما سلف القول الاحتفاظ للعاملين بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن المقررة بلوائح توظيفهم .

ومن حيث أنه طبقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به من أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ فإن من استمر بالخدمة من العاملين المشار اليهم حتى ذلك التاريخ يحق له استصحاب ميزة البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين فى ظل هذا القانون الاخير كذلك غنابا بالمادة ١٦٤ منه التى تنص على أنه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود أرقام (١ و ٢ و ٣) من المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ويخلص مما تقدم جيهما ان مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الموجودين فى الخدمة بهذه الصفة فى أول مايو سنة ١٩٦٠ يحق لهم — اذا ما نقلوا بعد

ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية — البقاء في الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين وان حقق المكسب في هذا الشأن يظل قائما في ظل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليهما .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى احقية العاملين بوزارة الصحة الذين نقلوا الى مجموعة الوظائف الفنية والادارية والمكتبية قبل اول يونية سنة ١٩٦٣ في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانوا قبل نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية من مستخدمى الدولة وعمالها المدنيين العاملين بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به .

(انتهى ٤٤٨ في ١٠/٦/١٩٧٧)

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

العاملون بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق في شأنهم نص المادة ١٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين — احتفاظهم بهذه الميزة عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى اعمالا لنص المادة ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

ملخص التبرير :

ان المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أنه « تنهى خدمة المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

كما تنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين. بالقطاع العام على أنه « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

(أ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية بقتلهم، لحد آخرى فيستبرون الى نهية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم بقتلهم لسن تزيد على الستين .

ومن حيث أنه بناء على هذين النصين فإن العاملين بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة (١٣) من القانون رقم ٥٠٠ لسنة ١٩٦٣ فأصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة المقررة بالقانون المشار اليه عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى امعالا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ التى تقرر فى الفقرة (١) استثناء العاملين الذين تجتبت قوانين المعاشات والتأمينات بقتلهم لسن تزيد على الستين من القاعدة العامة التى تنص بانتهاء خدمة جميع العاملين عند سن الستين .

ومن حيث أن مرد ذلك الى أنه وان كانت مصلحة الطرق والكبارى قد ألغيت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ - الصادر فى ١٩٦٦/٧/٦ فى المجال الزمنى لتطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بثلاثة نظم العاملين بالفرنكات التابعة للمؤسسة العامة الذى لم يتضمن نصا مماثلا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، الا أن نقل العاملين المعروضة حالتهم قد تم اعتبارا من ١٩٦٧/٣/١٥ بقرار وزير انتقل رقم ٢٦٢ - المؤرخ ١٩٦٧/٥/١٠ فى المجال الزمنى لتطبيق القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ومن ثم فإن نقلهم يكون قد تم فى ظل نظام يحتفظ لهم بميزة البقاء حتى سن الخامسة والستين وذلك الميزة تعد منحصرا من عناصر مراكزهم القانونية التى يجب الإبقاء عليها باعتبارها حتمية كسبها اقترهم المشرع عليه .

ومن حيث أنه لا يجوز الحجاج في هذا الصدد بنص المادة (٣) من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ التي تقضى بوقف تطبيق للحكمة على من ينقل إلى مؤسسة لا ينتفع عملها بذلك الأحكام لأن هذا المنع لا يجد له مجالا بالنسبة للأحكام التي يقرر النظام الجديد الذي نقل العامل إليه استمرار تطويقها على سبيل الاستثناء ولقد احتفظ المشرع للعاملين في الحالة المعروضة بميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين بحكم صريح ضمنه نص المادة (٧٥) من القرار رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه وبالدال على أنه لا يجوز حرمانهم منها .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن هيئة الطرق البرية والمائية التي حلت محل المؤسسة العامة للطرق والكبارى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٧٦ بإلغاء قرارات إنهاء خدمة العاملين الذين طبق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه وأعادتها من لم يبلغ سن الخامسة والستين إلى الخدمة وتسوية معاشات الذين تجاوزوا هذه السن بافتراض وجودهم بالخدمة حتى بلوغها حسبما جاء بكتابها رقم ٧٦١٥ المؤرخ في ١٩٧٧/٧/٢ تكون قد طبقت حكم القانون تطبيقا مسليا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والنشر إلى أن العاملين بمؤسسة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المتعينين لئان عملهم بمصلحة الطرق والكبارى بحق لهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

(فتوى ٩٥٠ في ١٢/٨/١٩٧٧)

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

نص المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي على استحقاق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن

(٢) الا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الغفمة الواحدة .» .

ولقد عدلت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يستحق المعاش في الحالات الآتية :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به أو لتجاوزه من المستحق بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالتبنتين (ب ، ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل .» .

كما عدلت المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يكون للمؤمن عليه الوجود بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار بالعمل بعد بلوغه سن الستين إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش .» .

ومن حيث أنه طبقا لهذين النصين يحق للمعامل أن يبقى في عمله بعد سن الستين لإكمال المدة الموجبة لإستحقاقه للمعاش وكانت هذه المدة قبل التعديل الوارد بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ - ١٨٠ شهرا (١٨٠ قسطا) ثم أصبحت بعد التعديل ١٢٠ شهرا (١٢٠ قسطا) .

ولما كانت القواعد التي تتضمنها قوانين المعاشيات من القواعد الآمرة التي لا يجوز لأي من طرفي علاقة العمل مخالفتها سواء بالإتفاق بينهما أو بإرادة إحداهما المنفردة فإنها تعد من النظام العام ومن ثم فإن أي تعديل يطرق عليها يمس على حقوق والتزامات الطرفين ولا يكون للمعامل أن يفكس بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطابقتها للقواعد التي صدرت في ظلها .

ومن حيث أن المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد أوجبت العمل بالتعديل الذي نحق بنص المادة ١٦٣ - ب التي تحول المعامل الحق

في البقاء بالخدمة لحين اكماله. المدة الموجبة لاستحقاقه للمعاش اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فان الاعطام التي جاء بها التعديل المذكور تسرى بلا رجعى على الحالات التي طبق عليها نص تلك المادة قبل تعديله .

ومن حيث ان بقاء العامل وفقا لنص المادة ١٦٣ بالخدمة بعد سن الستين مشروط بان تكون مدة اشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة التي ادى تغطيتها بالتكافل لا تملطه الحق في المعاش .

ومن حيث ان المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة قد خففت من (١٨٠) شهرا الى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي عمل به اقرارا من ١٩٧٧/٥/١ وفقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ فانه لا يجوز بعد هذا التاريخ ابقاء العامل الذي طبق عليه نص المادة ١٦٣ قبل تعديله بالخدمة اذا كانت مدة خدمته المحسوبة في المعاش قد بلغت او تجاوزت ١٢٠ شهرا .

ومن حيث ان السيد / من مواليد ١٩١٦/١١/١٨ وقد بلغ سن الإحالة الى المعاش في ١٩٧٦/١١/١ بغير ان يكمل مدة استحقاق المعاش في ذلك الوقت وصحرا قرار الشركة رقم ٣١٧ لسنة ١٩٧٦ بعد خدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ ليستكمل تلك المدة فان الاعمال المسليم لهذا القرار يقتضى استمراره في العمل بعد بلوغه سن الستين وحتى اكماله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفقا للقاعدة القانونية المعمول بها . ومن ثم فانه يصدر القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وبناء على اکثر الرسمى للتعديل الذى لحق بالمادة ١٦٣ فان السيد المذكور يكون قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش بعد تخفيضها من ١٨٠ شهرا الى ١٢٠ شهرا . وبالتالي لا يجوز ابقاؤه بخدمة الشركة اعتبارا من ١٩٧٧/٥/١ تاريخ نفاذ التعديل الذى طرأ على المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ طالبا انه كان قد اكمل تلك المدة قبل هذا التاريخ .

ومن حيث رتبته لا يتسوغ القول بأن القرار الصادر بحد خدمة السيد / ^{١٩٧٨/١٢/٢٩} قد صدر سلبا وفقا لقاعدة قانونية تجيزه ومن ثم لا يجوز حرمانه من الاندازه منه بالبقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ وذلك لان قواعد المعاشات من القواعد الامرة المطلقة بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها كما وان المشرع قد خول للمعامل حقا اصليا بالبقاء بالخدمة لاجل اكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ولم يمتنع بمساحب العمل في صدد هذا الحق سلطة تقدير وانما يلزمه ان لم ير مد خدمة المعامل ان يمتنع عنه الاكتمال الباقية وليس في منحه هذا الخيار ما يضل على قراره قوة الاتشاء حتى يقال بان المعامل يستند حقه من قرار صاحب العمل - علاوة على ذلك فان تعديل المادة ١٦٣ يسرى بآثر رجعي من تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه يطبق على الحالات التي ظهرت عليها هذه المادة قبل تعديلها .

ولا يجوز الحجاج بعدم سريان حكم البلد (١) من المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على العاملين بالجهاز الاذاعي للقوة والقطاع العام وان تطبق هذا البند على الفئات المنصوص عليها بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك لان المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التي تضمنت بجعل من يسرى عليهم احكام القانون - تخديت - من البند (ا) العاملين الجنيين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العمومية والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام ، وفي البند (ب) العاملون الخاصون الاحكام قانون العمل الذين تتوفر فيهم شروط معينة ، وفي البند (ج) المشتغلون بالاممال المتعلقة بخدمة المنازل ؛ وانما كانت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد قررت باستحقاق المعاش في البند (١) في حالة (ا) انتهاء خدمة المؤمن مئينة لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به لتجاوز سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الاقل . فانها تكون قد تناولت طائفتين - الاولى - طائفة العاملين الخاضعين لنظام التوظيف المعمول بها فهؤلاء هم الذين تنطبق عليهم شروط سن التقاعد المنصوص

عليها في تلك النظم وتضمن هذه الطائفة العاملين بالحكومة والقطاع العام
وهي الطائفة المنصوص عليها في البند (١) من المادة ٢ من القانون
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

أما الطائفة الثانية فانها تشمل العاملين المنصوص عليهم بالبندين
(ب ، ج) من المادة الثانية متى تجاوزوا سن الستين .

ولما كانت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧
قد شملت هاتين الطائفتين فانها تكون قد اشترطت لاستحقاق المعاش
بالنسبة للجميع مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهرا من ١٨ ومن ثم يسرى
التخفيض الذي ورد بالبند (١) من المادة ١٨ بعد تعديلها على العاملين
بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام .

وأذا كان العامل المروضة حاله قد استمر في العمل بعد
١٩٧٧/٥/١ تاريخ العمل بالتعديل الذي طرأ على المادة ١٨ بالقانون رقم ٥٥
لسنة ١٩٧٧ بالرغم من استكماله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش قبل
ذلك ، ولما كان وجوده في العمل بعد هذا التاريخ غير مستند الى
قاعدة قانونية تجبره مائة تطبيقا للأصل العام الذي من مقتضاه استحقاق
الاجر مقابل العمل يستحق اجرة من المدة التي قام فيها بالعمل بعد هذا
التاريخ الا انه يظل من واجب الشركة ان تنهي خدمته اعتبارا من
١٩٧٧/٥/١ نزولا على حكم القانون .

من اجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لغتسى الفتوى والتشريع
الى انه لا يحق للسيد / البقاء بالخدمة حتى ١٢/٢٩/١٣٧٨
 طالما انه قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها ١٢٠ شهرا
 وفقا لنص المادة ١٨ والمادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥
 بعد تعديله بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ .

(فتوى ٧ بتاريخ ١٢/١/١٩٧٨) .

قائمة رقم (٢٥)

المبدأ :

أحقية العاملين بشركات قطاع الإنتاج الحربى الموجودين بالخدمة فى ١٩٦٣/٦/٢ وكانت لوائح توظيفهم تجيز إنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، واستمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى البقاء حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

حاصل الوقائع أنه عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع موضوع أحقية بعض العاملين بالشركات التابعة لمؤسسة المصانع الحربية فى الاستمرار بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وقد انتهت الجمعية بفتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/٤/٢٨ الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هى ستون سنة مع الاستثناء الوارد بالمادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

واذ عرض موضوع مماثل على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٣/١/٥ انتهت الى أحقية العاملين الذين كانت تقضى لوائح استخدامهم بإحالتهم الى المعاش فى سن الخامسة والستين فى الاستمرار من الامانة بهذه الميزة طالما نقلوا الى إحدى شركات القطاع العام بعدد ١٩٦٣/٦/١ . الامر الذى اثار التساؤل عن أى من الرأيين واجب التطبيق ، عرض الامر على الجمعية العمومية لتعصم هذا التمازج فاستعرضت فتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٦/٤/٢٨ ملف ٢٨/٥/٨٦ وفتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٣/١/٥ ملف ٥٩٩/٣/٨٦ وتبين لها ان المادة ١٣ من القانون رقم ١٩٦٣/٥٠ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستحقيها وعملها الحنيين تنص على ان تنتهى خدمة المتقاعدين بحكم هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك : .

١- مع المستخدمين والمعامل الموجودين بالخدمة. وقت العمل بهذا القانون الذين تغطي لوائح توظيفهم بأنفسهم خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تغطي لوائح توظيفهم بأنفسهم خدمتهم عند السبع المذكور .

كما استعرضت الجمعية نصوص القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وتبين لها أن المادة الثانية من هذا القانون تنص على أن « تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

(١) العاملون بالجهار الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام » .

وتنص المادة ١٦٤ من ذات القانون على أنه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام ٢٤١ من المادة ١٣ من قانون التأمين والمؤسسات موظفي الدولة ومستخدميها ومعاملها التأمين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بتجديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم وبالمادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي » .

كما استعرضت الجمعية أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار لائحة العاملين بالقطاع العام وأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وتبين لها أن المادة ٩٦ من هذا القانون تنص على أن « تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين وذلك بموجب احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمسدر قانون التقنين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

ومناد هذه النصوص ان تحديد سن الاحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذي يخضع له الموظف عند جفوله الخدمة ، وهذا النظام قابل للتعديل في أى وقت حسبما يقتضى المصالح العام ، الا ان هذا الصالح العام قد يقتضى تقرير بعض الاستثناءات عند تحديد سن الاحالة الى المعاش ، وهو ما اتخذ به القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه اذ بعد ان قرر اصلا علما يسرى على جميع المتقدمين بالكتابة مؤداة انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين ، وخرج على هذا الاصل العام واتشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بالكتابة في اول يونيو سنة ١٩٦٣ مكرزا ذاتيا يخول البقاء في الخدمة حتى بلوغهم السن المقررة في لوائح توظيفهم لهذا يحق لمن كان من هؤلاء العمال لوائح توظيفهم تقتضى بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخمسين والستين استصحاب هذه المؤدة في ظل العمل باحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ولما كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه يسرى على العاملين بالقطاع العام ومن ثم فان العاملين الذين طبق في شأنهم احكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانت لوائح توظيفهم تمنى خدمتهم في سن الخامسة والستين ثم نظلوا الى شركات القطاع العام واستمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اعتبرا من ١/١/١٩٧٥ ، يحق لهم استصحاب ميزة البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين وذلك امحالا للاستثناءات الوارد بالمادة ١٦٤ من هذا القانون الاخير وللإحالة الواردة بالمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف البيان .

(ملف ١٨١/٢/٨٦ - جلسة ١٧/١٠/١٩٨٤) .

قاعدة رقم (٢٦)

المبدأ :

احقية العاملين بمؤسسة دار التصوير للطباعة والنشر بن خريجي الأزهر في الامتداد من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا بالقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم فيما يتعلق بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

وتخلص وتاتم الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن رئيس الادارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة طلب بكتابه رقم ٦١٥٧٣ المؤرخ في ١٥/٩/١٩٨٢ من ادارة الفتوى لوزارة الشفافة الامادة بالرأى في احقية خريجي الأزهر الذين يعملون بمؤسسة دار الصعير للطباعة والنشر في البقاء في اللقمة حتى سن الخامسة والستين طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ فزات ادارة الفتوى بتاريخ ٥/١١/١٩٨٢ جواز اعادة هؤلاء العاملين من حكم المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا حتى كانوا متعينين الى الطوائف الواردة به ، الا أن الجهاز المركزي للتنظيم والادارة رأى استنادا الى ان المذكرة الايشلمية للقانون المشار اليه حددت الجهات التي ينطبق عليها ولم تذكر الجهات الخاصة التي تطبق قانون العمل وان المقصود بالجهات الواردة بالنص هي الجهات الحكومية فقط .

وعرض الموضوع على الجمعية العمومية لسنس الفتوى وللشريع فاستظهرت ان المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم معدلا بالقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ ورقم ٤٢ لسنة ١٩٧٧ تنص على أن استثناء من احكام القوانين التي تحدد سن الاحالة الى المعاش تنتهي خدمة العاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة وحدات الحكم المحلي والهيئات والمؤسسات العلمية والوحدات الاقتصادية

التابعة لها الهيئات القضائية والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجي الأزهر ... ويلوغم سن الخامسة والستين » . ويستناد من ذلك أن المشرع عقد الجهات التي يستفيد العاملون بها من خريجي الأزهر بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ثم أعقب هذا التعداد للجهات المتشار إليها بمعبارة « وغيرها من الجهات » بما يفصح عن أنه قصد بهذه العبارة الجهات العاملة المماثلة للجهات التي حددتها دون الجهات الخاصة التي ينظم ملائكة العاملين بها عقد العمل الفردي .

ولو أراد المشرع سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه على جميع العاملين أيا كان القانون الذي يحكم علاقتهم بجهة العمل لما كان في حلجة إلى صياغة النص على النحو المتقدم ولجاء النص مقررا لنهاية خدمة هذه الطائفة ببلوغ سن الخامسة والستين أيا كانت الجهة التي يعملون بها أو النظام الخاصين له ولو كان مقصد العمل الفردي .

كما استتبات الجمعية العمومية أن المؤسسات الصحفية بذات سنة ١٩٦١ يمد العمل بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٠ وكانت مهلوكه للإتحاد الاشتراكي وقد انتهت المحكمة العليا بجلستها المعقودة بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٧٥ في الدموى رقم ٦ لسنة ٤ في أن المؤسسات الصحفية هي في حقيقتها مؤسسات خاصة ، ثم صعد القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة ونصت المادة ١ منه على أن الصحافة سلطة شعبية مستقلة وأورد للصحف القومية بابا مستقلا ، ونصت المادة ٢٣ منه على أن « ينظم العلاقة بين المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاملين بها من صحفيين وإداريين وعمال عقد العمل الفردي » .

كما تقضى المادة ٢٨ من ذات القانون بأن يكون سن التعاقد بالنسبة للعاملين في المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاملين بها من صحفيين وإداريين وعمال سبعتين عاما .

ومما ذلك أن المؤسسات الصحفية القومية هي مؤسسات خاصة ينظم علاقة العاملين بها عقد العمل الفردي ، ولا تندرج في مألوف الجهات التي أوردتها المشرع في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار

اليه . هذا من ناحية . ومن ناحية أخرى فقد استظهرت الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ معدلا للقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو قانون عام في شأن تحديد سن الاحالة للبعثات بالنسبة للعاملين . من خريجي الأزهر في الجهات التي أشار إليها بينما القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة هو قانون خاص بجهة معينة بالإضافة إلى أنه لاحق على صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته ، ومن ثم فهو يخصص أحكامه ويلغى في النطاق المخصص وتكون أحكام القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه هي الواجبة التطبيق وهذا فيما يتعلق بتحديد سن التقاعد لجميع العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ومن بينها مؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر ، وبناء على ذلك لا يسرى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته على العاملين بهذه المؤسسة من خريجي الأزهر فتنتهى خدمتهم في سن الستين ولا يكون لهم حق البقاء إلى سن الخامسة والستين لحكم انطباقه عليهم .

(ملف ٦٢٥/٣/٨٦ — جلسة ١٠/٣/١٩٨٥) .

ج - البقاء في الخدمة مدى الحياة

قاعدة رقم (٢٧)

المبدأ :

أتمه المساجد بوزارة الأوقاف وخطبتها ودرسوها — عدم خضوعهم لقاعدة إحالة الموظف إلى المعاش لبلوغ سن معينة ويقال لهم في الخدمة مدى الحياة — تأكيد لائحة النذور الصادرة سنة ١٩٢٨ لهذا الحكم — استعزاز العمل بهذا الحكم بعد صدور قرار مجلس الأوقاف الأعلى في ١٦/٥/١٩٥١ بالنسبة لمن لا يقدم اقرارا كتابيا بقبول إحكامه — صدور القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ بشأن إنشاء صندوق للتأمين وآخر لاخبار لوظيفة وزارة الأوقاف لا يغير من هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان هذه العكبة سبق ان قضت بان احكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاملات المتكبة لا تسري على

أئمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الأحكام التي تضمنت
أحواله الموظف أو المستخدم الدائم إلى المعاش متى بلغ سن الستين ورويت
المستغنيين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة الحال متى بلغوا الخامسة
والستين وإن مفاد ذلك أنه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة
وإن هذا هو ما جرت عليه وزارة الأوقاف من إبقاء هذه الطائفة في الخدمة
مدى الحياة ما دامت خفتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم وأنه في أول
أبريل سنة ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النفور للمساجد
والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير سنة ١٩٢٨ ثم
أصدرت الوزارة المنشور النعام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من أبريل سنة
١٩٢٨ متضمنا أحكام اللائحة المذكورة وأنه واضح من اللائحة والمنشور أنه
ليس ثبت سن معينة تنتهي عندها خدمة الإمام أو الخطيب وإنما تنتهي
خدمته بوفاته أو لعجزه عن أداء عمله ، وأنه في ٦ من مايو سنة ١٩٥١ أصدر
المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذي يفصل
فيه أئمة المساجد وعلمائها وخطبائها ومدرسوهم الذين يفيئون على درجات
بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين وبشأن مقدار المكافأة التي
تمنع عند الفصل وشروط منحها وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يأتي:

- (١) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغ السن في الخامسة والستين.
- (ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التي تمنح لهم
هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بحيث ما يعامل به
الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة أو وورثتهم ، ونص في
البند الثالث من القرار المشار إليه على أن أئمة والعلماء والخطباء والمدرسين
الحقيقيين تسرى عليهم القواعد التي نص عليها في البند الأول إذا اضطروا اقترابوا
كتايبا بعد لهم أيها ومن لم يعط منهم هذا الاقرار الكتابي يستمر في معاملته
بالنسبة للمكافأة طبقا لأحكام اللائحة النفور الصادرة في ٢٥ من أبريل سنة
١٩٢٨ ، وأنه في ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ أصدر القانون رقم ٣١٦ لسنة
١٩٥٢ بأشياء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات للموظفي الحكومة المدنيين ولم
يشمل هذا القانون موظفي وزارة الأوقاف. وأنها صدر لهم لإلام فتكون مماثل
هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ وقد نص في مادته الأولى على أنه « تنقضا

في مصلحة صناديق التأمين والإخبار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين
للموظفين المرتبطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول
في ميزانية وزارة الأوقاف (الإدارة العامة والأوقاف الخيرية وأوقاف الحرمين
الشرعيين والأوقاف الأهلية) ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا
القانون وصندوق آخر للأخبار يخصص لإخبر المهنيين من هؤلاء الموظفين
ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل
به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » - وقد جاء بالذكرة الإيضاحية
لذلك القانون في صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة « نظرا لما تبين من دراسة
حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد
وخطبائها ومدرسيها تجاوزت لهم الأنظمة المالية أن يستمروا في الخدمة مدى
حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التأمين والإخبار فقد
نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين
تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » ؛
ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة حاليا من ذوي الأعمال التي
تزيد على سن التقاعد لا يتمتعون بنظم الانقراض أما من تقل أعمارهم من هــم
إلـسن فإنهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن
التقاعد المقررة قانونا وذلك ما لم يقرر مجلس الأوقاف الأعلى حرماتهم من
الاشتراك في هذين الصندوقين طبقا للمادة ٢٨ منه .

ولما كان المسمى - قبل تعيينه شيخا لمسجد السلطان الحنفى من
طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فإنه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته
بالقواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تقتضى ببقائهم في الخدمة
مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم إلا إذا أعطوا
أقرارا كتابيا بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو
سنة ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيها تقدم ، ولما كان المسمى لم يعط أقرارا
كتابيا بقبوله المعاملة بأحكام القرار سالف الذكر ، ومن ثم فإن حق البقاء في
الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من أداء عمله .

(طعن ٧٧٣ لسنة ٥ في - جلسة ١٢/١٢/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

تحديد السن في القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزانيات المستقلة — عدم خضوع شاغلي وظائف وشاغل المساجد لهذا التحديد — بقاؤهم في الخدمة مدى الحياة »

ملخص الحكم :

في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص في المادة الأولى منه على أنه : « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفي الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية » كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصم للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات الباب الثالث المقسمة الى درجات في الميزانيات المستقلة وهي ميزانية الجامعات وميزانية الجامع الأزهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المختبرات » ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الإخلال بحسبكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك المنشأه الموظفون بمرافقة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » ويتضح من مطالعة أحكام هذا القانون أن مناط الأداة من أحكامه أن يكون الموظف مربوطة مرتبة على وظيفة دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات

الباب الثالث المنسبة الى درجات وأن يكون موجودا في الخدمة وقت تصدوره وأن كان قد جاوز وقتذاك السن المحددة في المادة ١٧ للحالة الى المعاش . ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الاوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمية في المؤقتة او من وظائف خارج الهيئة وانما هي وظائف ذات مربوط تثبت على غير درجة ومن ثم فلا تسرى احكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بسالف الذكر على المدعى ولا يفيد منه كما افاد من توافرت فيهم شروط المادة الاولى من موظفي مراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف ومن ثم فانه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد السابقة التي تقضى ببقاءه في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته تمكنه من اداء عمله :

ولا يخير من هذا الحكم — وهو بقاء المدعى في وظيفته مدى الحياة — نقل المدعى من وظيفة امام وخطيب مسجد محمد بك المديولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك انه وقد ثبت له الحق في المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقا لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظام آخر يخالف هذا النظام ، بل على العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة في هذا الشأن ذلك انه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة ترشيح المدعى شيخا لمسجد السلطان الحنفى ، ان مشايخ المساجد المبيع الوارد ذكرها على وجه التحديد يبقون في وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك ايضا ما ورد بالذكر من انه عند وفاة شيخ مسجة السيدة نفيسة (وكان من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى (وهو من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) أى أن من بين هذه الوظائف ما هو ورثه يتوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين أو أى شرط آخر ، وهذا وضع ليس له مثيل في الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تتطلبه الا بالوفاء بها يقتض بأن هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للأوضاع الوظيفية الجزئية بالقياسين واللوائح ، ويؤيد ذلك ايضا ما جاء بالمذكرة التي

رفعها قسم المسجد الى السيد السكرتير العام للوزارة في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٧ بمناسبة فصل المذمى وتظلمه من ذلك الفصل فقد جاء بها أن المذمى قد ظلم ظلما بيما « فلا هو أبقي في عمله الحالي ما بقى له من العمر ولا هو عول كرملائه في الترتيبات واستحقاق المعاش » مما يستفاد منه أن نظام بقاء مشايخ المساجد المبيع والأئمة وخطباء المساجد ومدرسيها في وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به في الوزارة طبقا لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والأوامر السابقة حسبما سلف تفصيله .

(طعن ٧٧٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١) .

لنايضا — أثبتت السن :

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

أثبتت تاريخ الميلاد يكون على أسس تاريخ التقييد في نفاذ المواليد أن توافرت أدلة توافر واقعة التقييد تحت نظر جهة الإدارة ، وذلك بشرط مطابقة تاريخ التقييد لحقيقة الواقع حسب المستخلص من الأئمة — اللجوء الى القومسيون الطبي العام لتقدير السن في هذه الحالة غير جاز طبعا لتضييق قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

إذا كتبت الأدلة كلها تقرر مطابقة تاريخ الميلاد — الذي اعتك به وزارة التربية والتعليم في حالة المذمى الى المعاش — لحقيقة الواقع ، فإن وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقدير سن المذمى بواسطة القومسيون الطبي العام ، الذي لا يجوز طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بفساين نظام موظفي الدولة ، الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد الموظف غنسد

تعيينه لعدم تيقده أصلاً في دفاتر المواليد أو عدم تقديم صورة رسمية منها
مستخرجة من سجلات المواليد ، فإذا كان مفيداً بالعمل ولا يمكن الاستدلال
على تاريخ تيقده سقطت علة تحديد السن بواسطة القومسيون الطبي
العام .

(طعن ٨٨٥ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/٣/٢) .

قاعدة رقم (٣٠٠)

المبدأ :

مقتضى الفقرة ٣ من المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص
بالمعاشات المدنية - صحة قرار القومسيون الطبي بتحديد السن منوطاً
بعدم إمكان الحصول على شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها - فحين
المؤلف لشهادة ميلاد اعتمدتها الإدارة يجعل قرار القومسيون الطبي الذي
استصدره بعد تقديمها عديم الحجية - لا يلغى من هذا الحكم ادعاء الموظف
أن شهادة الميلاد التي قدمها هي لأخيه وليست له ما دام أن الإدارة قد
اعتمدت في تحديد سنه على هذه الشهادة واعتمدتها بعد أن قدم إليها اشهاراً
شرعياً بأنها له .

ملخص الحكم :

إذا كان الغائب أن المدعى عندما عاد إلى الخدمة في سنة ١٩٣٦ لم يزعم
أنه من سواطل القيد بل قدم شهادة ميلاد باسمه مضمدة في حين أن اسمه
في طلب الاستخدام كان محموداً ، وتعد عالج هذا الموضوع في ذلك
الوقت بأن قدم أملاًها شرعياً بين الاسمين لشخص واحد فلم تكن هناك
متنوعة في التحويل على شهادة الميلاد المذكورة كما كانت تقضى القواعد
السارية في ذلك الوقت ، ولما فيها يتعلق بأن تاريخ الميلاد المذكور في تلك
الشهادة كان ١٦ أغسطس سنة ١٨٩٤ في حين أنه ذكر في طلب الاستخدام
(م - ٦ - ج ٦)

أنه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يعدو أن يكون ذلك نوعاً من الخطأ في البيانات المدونة في طلب الاستقدام .

ولما كانت القاعدة التي كانت تضبط تقدير سن الموظف في ذلك الوقت وردت في المادة ٨ مقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية اذ نصت على أنه « يعتمد في تقدير سن الموظفين أو المستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمي من دفتر قيد المواليد وفي حالة عدم إمكان الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يكون التقدير بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة أو بالإسكندرية » ولا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال .

ويتبين في هذا المقام المبالغة إلى القول بعدم حجية القرار الذي أصدره المسمى من القومسيون لطبي العلم وقرر فيه أنه من مواليد ٥ إبريل سنة ١٨٩٦ وذلك لأن قرار القومسيون المذكور لا تكون له قوة في إثبات السن إلا عند عدم إمكان الحصول على شهادة الميلاد وذلك على ما يستفاد من نص المادة ٨ مقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ سالف الذكر وهو الأمر غير المتوفر في هذه الدعوى إذ أن شهادة الميلاد قدمت من المسمى ووافقت عليها الجهة الإدارية ، فالمسك بقرار القومسيون الطبي في هذه الحالة أمر يخالف القانون ، ولا يقدح في ذلك أن تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقطعة من المسمى توحى بأنها لاخيه وليست له وذلك لأن تلك الشهادة قدمت من المسمى نفسه بملء حرية واعتمادها جهة الإدارة فلا يجوز له بعد ذلك أن ينتكر لها لأن من سعى في نقض ما تم من جهته فمعه يرتد عليه ، هذا فضلاً عن أن من الأجول العاية في القانون الإداري العمل على استقرار الأوضاع ومن أن ما تنضم به روح القوانين من النعوب من أساليب التجويل والمخادعة .

قاعدة رقم (٣١)

المبدأ :

القرار رقم ٢٠٥٩ بتاريخ ١٤/٢/١٩٣١ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية - اعتماده في شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره بتاريخ تولدهم حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ - حصول احد هؤلاء الموظفين سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده وتقيده بمعدلا بسجل النفوس - استقرار حالته على أساس هذا التاريخ - ضم منطقة اللاذقية الى الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به في سوريا الادون بالسجل - (الرسوم التثريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥) في محافظة اللاذقية - ليس من مقتضاء المساس بالأوضاع المستقرة طبقا للقوانين التي كان معمولا بها في اللاذقية قبل الضم - وجود نص في الرسوم المذكور يقضي بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ الا اذا كان لتصحيح خطأ حسابي وقع عند تحويل التاريخ العثماني الى التاريخ الهلادي لا يؤثر في حالة من صحح سنه في عام ١٩٢٩ من موظفي حكومة اللاذقية .

ملخص الحكم :

في ١٤ من شباط سنة ١٩٣١ صدر في محافظة اللاذقية القرار رقم ٢٠٥٩ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية . وقد نصت المادة ٤٩ منه على أن « يثبت تاريخ تولد الموظفين الموجودين على رأس الخدمة في تاريخ نشر هذا القرار حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس بتاريخ أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ لها الذين سيعملون بالوظيفة تجديدا محسب تذاكر النفوس التي تطلب منهم حق تعيينهم » وتشد ضمت منطقة اللاذقية فيها بعد الى الدولة السورية وصدر الرسوم التثريعي رقم ١٥٤ في ١٤/٢/١٩٣٣ ونص فيه على أن (يطبق في محافظة اللاذقية قانون التقاعد المعمول به في سوريا قبل أن تضم اليها اللاذقية) ونحو الرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ وعلى أن تلغى القوانين المحلية السابقة الا انه ليس من مقتضى هذا النص المساس بالأوضاع المستقرة طبقا للقوانين

التي كان معمولاً بها في محافظة اللاذقية ، فإذا كان المدمى موجوداً بالخدمة بحكومة اللاذقية قبل صدور القرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ قد حصل على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده بجعله سنة ١٩١١ وتفيد بسجل النفوس على أنه من مواليد سنة ١٩١١ وأشر إمام اسمه بالمداد الأحمر بما يفيد أن تاريخ ميلاده صحيح من سنة ١٩١٣ إلى سنة ١٩١١ بمقتضى الحكم رقم ١٠ الصادر في ١١/١/١٩٢٩ ولما التحق بخدمة الحكومة باللاذقية في ١٨ من آذار سنة ١٩٢٩ قبل بها على أساس أنه من مواليد سنة ١٩١١ بناء على الحكم القضائي المذكور ، فإن حالة هذا الموظف من ناحية تاريخ ميلاده تكون قد استقرت بناء على ذلك الحكم الذي ما كان ليحوز اغفاله وعدم الاعتداد به ، طبقاً للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ بنظام التقاعد في محافظة اللاذقية ، ولا يؤثر في حالته وجود نص في المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ الخاص بنظام التقاعد في الحكومة السورية يقضى بعدم الاعتماد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ إلا إذا كان ذلك لتصحيح خطأ حسابي وقعت فيه لجان الإحصاء عند تحويل التاريخ المالي النهائي إلى التاريخ الميلادي ، ذلك أن وضع المدمى كان قد استقر - كما سلف البيان - طبقاً للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلاً عن أن قانون التقاعد في سوريا اتخذ أساساً لإثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذي تم في سنة ١٩٢٢ في حين أن قانون التقاعد في اللاذقية اتخذ أساساً له القيد المدونة في سجلات إحصاء النفوس في أول كتون الثاني سنة ١٩٣٠ ، فلا أساس في القانون بخلافه ، وقد استوفى المدمى الشروط التي كان يتطلبها القانون الذي كان خاضعاً له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ولا يجوز أن يعد تاريخ ميلاده على أساس إحصاء سنة ١٩٢٢ المخصوص عليه من المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لأن هذا الإحصاء لم يشبهه ، ولا يمكن القول بأن الإحصاء الذي تم في اللاذقية في سنتي ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل الإحصاء الذي عمل به في سوريا سنة ١٩٢٢ ، لأنه لا ارتباط بين الإحصائين وقد كتبت سوريا واللاذقية كل منهما تولة مستقلة عن الأخرى .

(ملحق ٥٤ لسنة ٢ في - جلسة ١٩٦٠/١/٢١) .

قاعدة رقم (٣٢)

المبدأ :

المشرع حدد طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم أولا شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — والثانية بقرار من القومسيون الطبي إذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — تقدير السن بهذه الطريقة يعتبر تقديرا نهائيا لا يجوز المجادلة بشأنه — التزام كل من العامل والحكومة به حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون — أساس ذلك — أن تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاشات أمر يتعلق بالنظام العام للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته — أثر ذلك وجوب الاعتماد بقرار القومسيون الطبي بتحديد سن العامل وانتهاء خدمة العامل على أساسه .

ملخص الفتوى :

ان قرار مجلس الوزراء ، الصادر في ١٩٢٧/١/٢٠ والمنشور بالوقائع المصرية بالعدد ١٠ الصادر في ١٩٢٧/٢/٣ كان يفتي بأنه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي للعام لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال وأن المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية تضمنت ذات الحكم ونصت على أنه (..) ولا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال وقى بوثيقة سنة ١٩٤٩ أصدرت وزارة المالية الكتاب التورى رقم ١٣٤ بتطبيق هذا الحكم على جميع العاملين بالدولة من موظفين ومستخدمين وعمال وعند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة نص فى المادة الثالثة من الباب الاول الذى ضم للاحكام الخاصة بالموظفين الداخليين فى الهيئة على أن « يثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد وإلا حددت السن بقرار من القومسيون الطبي العام — ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ولقد قرر القانون رقم

٢١: لسنة ١٩٥١ النص على ذات الحكم في المادة ١٢١ من الباب الثاني الذي تضمن الاحكام المطبقة على المستخدمين الخارجيين من الهيئة .

ومفاد ذلك ان المشرع حدد في تلك النصوص طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم التي كانوا مقسمين لها ابناء اعمال احكامها سواء كانوا من عمال اليومية الذين ظلوا خاضعين لكاند العمل حتى صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما هو الشأن في الحالة المعروضة او من الموظفين الداخليين في الهيئة او من المستخدمين الخارجيين من الهيئة ، واول هاتين الطريقتين شهادة الميلاد او صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد ، والثانية بقرار من القومسيون الطبي ، اذا لم تقدم شهادة الميلاد او صورتها الرسمية ، فاذا قدرت السن بالطريقة الثانية اعتبر المشرع هذا التقدير نهائيا فلا يجوز المجادلة بشأنه بل يلتزم به العامل كما تلتزم الحكومة حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مغايرا لتقدير القومسيون .

ولما كان الامر كذلك وكان تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاشات امر يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته ، فانه وقد قدرت سن العامل في الحالة الماثلة بواسطة القومسيون الطبي العام في ١٩٥٢/١/١٥ تقديرا سليما بالطريق الذي رسمه القانون — المعمول به وقت اجرائه وفق نصوص تمنع الطعن فيه وتجعله واجب الاعتبار ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك — يتعين استبعاد شهادة الميلاد التي قدمها العامل في ١٩٧٧/١٢/٢٧ وما ملته في كل ما يتعلق بشؤون حياته الوظيفية وبالاخص تحديد سن إعيلته الى المعاش على اساس التقدير الذي حددته القومسيون الطبي العام ومن ثم يعتبر محالا الى المعاش اعتبارا من ١٩٧٩/١/١٥ .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لحسمى الفتوى والتشريع الى وجوب الاعتراف بقرار القومسيون الطبي الصادر في ١٩٥٢/١/١٥ بتحديد سن العامل .

العامل (١٩٧٩/١٠/٢٢)

(فتوى ٩٩٠ في ١٩٧٩/١٠/٢٢)

ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية :

قاعدة رقم (٣٣)

المبدأ :

الأصل هو انتهاء الخدمة بقوة القانون عند بلوغ السن القانونية —
للوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية السلطة في مد هذه المدة — هذه
السلطة التقديرية من حيث مبدأ المدة ومقيدة من حيث الحد الأقصى للفترة
التي يجوز مدها — قانون موظفي الدولة لم يعين سن التقاعد ، بل ترك ذلك
للقوانين وللوائح حسب الأحوال .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي
الدولة الواردة في النصل الثامن من الباب الأول الخاص بالموظفين المعيّنين
على وظائف دائمة تنص على انه « لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه
السن المقررة الا بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية
والاقتصاد » ولا يجوز مدها لأكثر من سنتين فيها مدّ موظفي التمثيل
السياسي من درجة السفراء » ، كما تنص المادتان ١٠٧ و ١٣٠ من القانون
المشار اليه ، اولاهما بالنسبة الى الموظف المعين على وظيفة دائمة ،
والثانية بالنسبة الى المستخدم الخارج عن الهيئة ، على ان من أسباب انتهاء
خدمة هذا أو ذاك « بلوغ السن المقررة لترك الخدمة » .

ومناد هذا ان تمت سنا حينها لشرع لتقاعد الموظف أو المستخدم
تختلف بحسب حالته ونوع الوظيفة التي يشغلها ، ولأن الأصل هو انتهاء
خدمة الموظف أو المستخدم بقوة القانون عند بلوغ هذه السن ، ولا يجوز
مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بعد ذلك الا بقرار من الوزير
المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية ، وأن الوزير المختص بالاستئذان لم
وزير المالية يملك مد الخدمة بعد بلوغ السن المقررة من استئذان من هذا
الأصل — بسلطة تقديرية يترخص فيها من حيث مبدأ المد وعلى مقتضيات

المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة في ذاتها مقيدة بالقانون فيما يختص بالحد الأقصى للمدة التي يجوز للوزير مدها بحيث لا تجاوز سنتين بأى حال بعد بلوغ السن المقررة فيما عدا موظفى التمثيل السياسى من درجة السفراء وتبانين موظفى الدولة لم يعين السن التى يتقاعد فيها الموظف أو المستخدم بل ترك ذلك للقوانين واللوائح بحسب الأحوال .

(طعن ١٢٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

موظف — المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مركزه القانونى خلال فترة الحد — هو ذات المركز الذى كان يشغله — أفادته من جميع مزايا الوظيفة إلا ما استثنى منها بصر خاص صريح — عدم اختلاف الحكم سواء صدر قرار الحد قبل بلوغه السن أو بعد وسواء بدأت إجراءات الحد قبل بلوغه السن أو بعده .

ملخص الحكم :

إن الأصل فى استصحاب الحال هو استمرارية بقاء الموظف خلال فترة مد خدمته فى ذات المركز القانونى الذى كان يشغله من قبل دون حدوث أى تغيير فى هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التى تحكم وضعه بهذه الصفة ، وأذ كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكاماً خاصة بمعالجة وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج من القواعد العامة ، فإن مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح العامة ، سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة ومن ثم فإنه يفيد من جميع تلك المزايا ومن بينها الترقية والملاوات والإجازات وما إليها ، إلا ما استثنى منها بنصوص خاصة صريحة كما هو الحال بالنسبة للمعاش ، إذ تنص المادة ١٦ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق التأمين والمعاشات حتى مع حساب بعد الخدمة بعد سن الستين فى المعاش ، وهذا الاستثناء فى ذاته يؤكد القاعدة العامة وهى إعادة الموظف خلال فترة مد خدمته من

بالتى المزايا التى تقررها القوانين واللوائح بما لم يستثن من ذلك بنص خاص .

وانه ولئن كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد رسم طريقا معينا لد خدمة الموظف ، فعفى فى المادة ١٠٨ منه على انه يكون بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد ، الا انه لم ينظم طريقة المد ، كما لم يحدد فترة زمنية معينة يضمن خلالها اتهاام اجراءات هذا المد ، ومن ثم فان قرار الوزير بمد خدمة الموظف ينتج اثره القانونى فى حق الموظف ، سواء صدر هذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لترك الخدمة او بعدها ، وسواء بذلت الاجراءات قبل بلوغه هذه السن او بعدها كذلك .

(طعن ٦٢١ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦٠/٥/٧)

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

مد مدة الخدمة وتجديدها - تساويهما فى الاثر القانونى المترتب عليهما - اعتبار كل منهما قرارا بالتمين فى الوظيفة يحتص بنظر الطعن نفسه مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ملخص الحكم :

ان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الاثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية مما يعتبر منه القرار الصادر بامتداد الخدمة او بتجديدها قرارا بالتمين فى الوظيفة ولا يغير من هذا ان يكون تجديد الخدمة بناء على مرض من المخطوع تقبله الجهة الادارية او ان يكون القرار الصادر بالامتداد تطبيقا للائحة البعثات ما دام ان اثر كل منهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة ومن ثم يكون مجلس الدولة مختصا بهيئة قضاء ادارى بطلب الفاء قرار تجديد خدمة المدعى بالبحرية .

(طعن ٨٩٢ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦١/١/١٤)

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

المادة ٦٥ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين بالقطاع العام (الملقى) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة - القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ينظم العاملين بالقطاع العام الذى عمل به اعتبارا من أول يولية ١٩٧٨ قضى فى المادة (٩٧) على عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة - صدور قرار بمد خدمة أحد العاملين لمدة عامين اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ بلوغه السن القانونية قبل أول يوليو ١٩٧٨ - عدم جواز استيفاء هذا العامل اعتبارا من ذلك التاريخ سواء اكان قرار مد خدمته قد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ او بعد العمل به - لا يغير من ذلك صدور القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشبان مد خدمة العاملين المتدربين بالدولة والقطاع العام والذى عمل به اعتبارا من ٢١ يونيو ١٩٧٩ .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٥٦) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين بالقطاع العام (الملقى) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة ، ويتاريخ ١٩٧٨/٧/٢٠ نشر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين بالقطاع العام وقضى فى المادة الثانية من مواد اصداره بالخاء القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وقررت فى المدة الثالثة المعدل بحكمائه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٧٨ ولوجب فى المادة (٩٦) انتهاء خدمة العامل المخاطب بالحكمة ببلوغه سن الستين ، ونص فى المادة (٩٧) على أنه « لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة » .

ومعاد ما تقدم أنه اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ حظر المشرع بنص قاطع

صريح بمد خدمة العايل بعد بلوغه سن المستين بعد أن كان ذلك جائزا في ظل نظام العايلين بالقطاع العام الملغى ، ومن ثم فإنه يتمتع بمد العمل بهذا الحكم الجديد إصدار قرارات بمد خدمة العايلين بالقطاع العام ، كما يتعين انتهاء خدمة العايل التي مدت في ظل العمل بالنظام الملغى إذا ما لحقها الحكم الجديد وذلك أملا للآثار المباشرة للقانون ، لأن مقتضى هذا الأثر أن يسرى على الأوضاع القائمة وقت العمل به ، وليس في ذلك أملا للقانون الجديد بآثر رجعى لأنه لن يؤثر في المدة التي قضاها العايل بالخدمة قبل العمل به .

وبناء على ما تقدم فإنه يتعين انتهاء خدمة السيد الذى مدت خدمته في ١٦/٦/١٩٧٨ اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ ، كما يكون القرار الصادر بمد خدمة السيد المهندس من ١٩٧٨/٩/٢ قرارا غير مشروع لصدره بعد ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد مد خدمة العايلين المنعنين بالخدمة والقطاع العام المعمول به اعتبارا من تاريخ نشره في ١١ يونيو سنة ١٩٧٩ قد أضاف إلى المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ مقرة جديدة تنص على أنه « ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنة قليلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للشروط التي يقرها مجلس الوزراء » . ذلك لأن العايلين المنعزين وقد انتهت خدمتهما قانونا اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ لا يجري عليها حكم المد الذى ورد في تلك المقرة المضافة لأن المد لا يرد إلا على مدة خدمة قائمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز استبقاء المهندسين المعروضة حالتها في الخدمة بعد ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(فتوى ١٦ في ٢٠/١/١٩٨٠)

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام - مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد - سرعان هذه القاعدة على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين او قرارات خاصة اذا لم تتضمن انظمتهم الوظيفية نصا خاصا يميز مد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد او الاحالة الى المعاش .
ملخص الفتوى :

ان المشرع قد وضع قاعدة جديدة واجبته السريان اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بالحكم القانونين رقمي ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام ، هذه القاعدة مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد وقد استثنى المشرع في المادة (١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين او قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات من الخضوع لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتفيد عدم الخضوع لهذه الاحكام بعبارة (فيما نصت عليه هذه لقوانين والقرارات) ومقتضى ذلك ان كل ما لم يرد بشأنه نص في تلك القوانين والقرارات يخضع للاحكام الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الحكم الوارد في المادة ٩٥ منه وهو عدم جواز مد خدمة العامل بمدة بلوغه السن المقررة ومن ثم فالتزامهم بعدم خضوع العاملين العاملين بقوانين او قرارات خاصة لهذا الحكم وبالتالي استمرار القرارات الصادرة بعد خدمتهم بعد بلوغهم سن الاحالة الى المعاش سارية المفعول بعد ١٩٧٨/٧/١ ان تكون تلك القوانين والقرارات الخاصة قد نصت صراحة على جواز مد الخدمة او البقاء في الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد او الاحالة الى المعاش .

من اجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان قاعدة عدم جواز مد الخدمة بعد سن الستين تنطبق على العاملين الخاضعين لقوانين خاصة اذا كانت لا تتضمن نصا خاصا يميز مد الخدمة بعد تلك السن .

(فتوى ٦٢٤ في ١٩٧٩/٧/١٢)

رابعاً - مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة بطوع السن القانونية :

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

فصل من الخدمة - استناد قرار الفصل الى كبر السن - مخالفة للقانون .

ملخص الحكم :

ان استناد قرار الفصل الى كبر السن يتنافر مع القانون ، وذلك ان المادة ٧٥ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ تنص على انه « لا يحق للإدارة - مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة الواردة في هذا القانون أو في الملاكات الخاصة - فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن او مدة الخدمة القصوى القانونية الا في حالة الغاء الوظيفة او الصرف من الخدمة » ، ومن ثم يكون هذا السبب لا يستند الى القانون بل يتعارض معه .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦١/٥/٢٠)

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

صرف من الخدمة - قرار اداري - سببه - كبر السن - لا يجيز صرف الموظف من الخدمة .

ملخص الحكم :

ان السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته هو سن التقاعد المقرر قانوناً اي من التسعين وان ما دون ذلك لا يمكن ان يقوم سبباً قانونياً للاستغناء عن خدماته والا كان ذلك خروجاً على سن التقاعد الذي قرره القانون وتعديلاً لحكم من احكامه باداة احدى من الاداة اللازمة

لهذا التعديل والذي لا يجوز اجراؤه الا بقانون ومن ثم نأذا كان الثابت من اضبارة الطعن انه في الثانية والخمسين من عمره فانه لا يجوز صرفه من الخدمة لكبر سنه .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٤٠)

المبدأ :

صرف من الخدمة — قرار ادارى — سببه — استقالة مدة الخدمة —
لا تعيز الصرف من الخدمة .

ملخص الحكم :

ان بقاء الموظف فى الخدمة مدة طويلة لا يمكن ان يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه مادة خبرة فى عمله تكون سببا بين الابقاء عليه فى الخدمة لا فى التخلص منه وصرفه عن وظيفته .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٤١)

المبدأ :

من الجائز قانونا سحب قرار احالة الموظف الى المعاش بناء على طلبه .

ملخص الفتوى :

لاحظ القسم انه وان كان قضاء مجلس الدولة فى فرنسا قد جرى على النفرة بين القرارات الصادرة بالعزل والقرارات الصادرة بالاحالة الى المعاش فاجاز للادارة سحب قرارات العزل ولم يلجأ لها ذلك بالنسبة الى

قرارات الإحالة إلى المعاش لانه متى صدر مطابقا للقانون تنشأ عنه حقوق للأفراد ويترتب عليه كسب الموظف المحال إلى المعاش مركزا قانونيا خاصا لا يجوز المساس به من جانب الإدارة ومن ثم لا يجوز لها سحب هذا القرار لتقديم هذا الشخص إلى المحاكمة التأديبية مثلا .

أما في الحالة المعروضة فالوضع مختلف إذ إن الموظف المحال إلى المعاش بناء على طلبه هو الذي يطلب سحب قرار إحالته إلى المعاش وفي هذه الحالة تنتهي مظنة المساس بالمركز القانوني الذي اكتسبه بإحالته إلى المعاش كما أن تغيير هذا المركز في هذه الحالة كان بناء على طلبه فلا يمكن له الشكوى منه .

لذلك انتهى رأى القسم إلى أنه ليس هناك ما يمنع قانونا من سحب قرار إحالة موظف إلى المعاش بناء على طلبه .

(فتوى ١٣٩ في ١٧/١١/١٩٥١) .

قاعدة رقم (٤٢)

المبدأ :

الإحالة إلى المعاش طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بناء على طلب الموظف — يجوز سحب القرار الصادر بهذه الإحالة رغم كونه قرارا صحيحا ومشروعا لانه لا ينشئ مزايا أو مراكز قانونية بالنسبة للفرد وذلك قياسا على القاعدة المقررة في شأن قراراته الفصل ٤٠

ملخص الفتوى :

إن المادة ١ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة في التعليم الجنوبي نص على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو

تجاوز بهذا الضم من المستين ، على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة هذا الضم ٣٧ر٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ٠.٠٠ « ومعاد ذلك النص انه يجوز للموظف أن يطلب إحالته إلى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه ، وللجهة الإدارية التابع لها أن تجيبه إلى طلبه متى توافرت في شأنه الشروط التي تطلبها القانون ، ومتى كان ذلك متققا مع مقتضيات المصلحة العامة وفقا لما تراه الجهة وهو ما عبرت عنه المذكرة الإيضاحية لهذا القانون بقولها أن لهؤلاء الموظفين « أن يقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح أو الهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة » .

ومن حيث أن القاعدة انه إذا قدم طلب لاستصدار قرار إداري معين للمطالب أن يعدل عن هذا الطلب في أي وقت ما دامت الانتظار لم تصدر قرارا بشأنه ، لا أنه متى صدر القرار الإداري بناء على هذا الطلب كان محول صاحب الشأن غير ذي أثر، ومرد ذلك إلى أن القرار الصادر بناء على طلب صاحب الشأن يكون قد قام في هذه الحالة على سبب صحيح وهو تقديم الطلب وفقا لما رسمه القانون ومن ثم يكون قرارا مشروعاً ، ولا يؤثر في مشروعيته تحول صاحب الشأن عن هذا الطلب .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر ، يبين انه وقد قدم السيد / / ١٠٠٠ طلباً لإحالته إلى المعاش وفقا لإحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه وأصدرت الوزارة بناء على ذلك قرارا بإحالته إلى المعاش ، فإن محوله عن هذا الطلب بعد صدور القرار لا يؤثر في صحة القرار ولا ينقص من مشروعيته .

ومن حيث أن القاعدة انه لا يجوز سحب القرارات المشروعة أو إلغاؤها إلا إن النقص والقضاء الإداري قد أجازا استثناء من تلك القاعدة سحب القرارات الإدارية المشروعة التي تنشئ مزايا أو مراكز أو أوضاعاً قانونية بالنسبة إلى الغير وأساس ذلك أن سحب هذه القرارات أو إلغاؤها لا يتضمن مساساً بالحقوق المكتسبة .

ولما كان القرار الصادر بإحالة الموظف الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يعد من القرارات التى لا تنشئ مزايا قانونية بالنسبة الى الغير ومن ثم فان سجيته لا يتضمن مساسا بالحقوق المكتسبة فيكون جائزا استثناء على الاصل العام المتقدم ذكره .

ومن ناحية اخرى يمكن قياس هذا القرار على القرارات الصادرة بفصل الموظفين التى اجيز ايضا سحبها او إلغائها فى أى وقت ولو كانت سليمة استثناء من ذلك الاصل العام المتقدم الذكر ، وذلك لا تحاد الملة فى الحالتين اذ يقوم هذا الاستثناء على اعتبارات تتعلق بالعدالة لان المerox ان تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله وانه يجب لامدته الى الخدمة صندوق قرار جديد بالتعيين ، ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل ان تتغير شروط الصلاحية للتعيين ، وقد يبدو الامر مستحيلا او قد يؤثر الفصل تأثرا سينا فى مدة خدمة الموظف او فى تقدميته ، ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التى تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التى فصلت الموظف وقد لا يكون لديها الاستعداد لاصلاح الاذى الذى اصاب الموظف بفصله او غير ذلك من اعتبارات العدالة التى توجب علاج هذه النتائج الضارة ، ولما كانت هذه الاعتبارات تتوافر بالنسبة الى إحالة الموظف الى المعاش كما تتوافر بالنسبة الى فصله ، ومن ثم فليس ثمة ما يمنع قياس الحالة الاولى على الحالة الثانية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه وان كان عدول الموظف عن طلب إحالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه لا يؤثر فى صحة القرار الصادر بإحالته الى المعاش ، الا انه يجوز للوزارة سحب هذا القرار فى أى وقت وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

(متوى ١٥٩ فى ١١/١٢/١٩٦١) .

تطبيق :

انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية .

وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام

(دراسة للدكتور نعيم عطية نشرت بمجلة العلوم الإدارية - العدد الأول - سنة ١٩٦٨ ص ٧ وما بعدها)

تمهيد :

تتضمن دراسة انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن تتضمن عن الحكمة المنطقية من تحديد سن قانونية لانتهاء خدمة الموظف العام ، وأن نتحرى المبررات العملية لأن يكون بلوغه سنا يحددها القانون سببا من أسباب انتهاء خدمته وتقاعدته .

وידعمونا بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن تحددها ما هي هذه السن القانونية وتتبع النصوص التشريعية التي قامت بتعيينها وهذه النصوص نجدها عادة في قوانين المعاشات .

ويلاحظ الباحث في مجال انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أنه على الرغم من تحديد المشرع لسن معينة تنقضي ببلوغها خدمة الموظف العام إلا أن ثمة دواعي مخطئة أوجبت إيراد عدة استثناءات على ذلك . فمن الموظفين من لا يتقيدون في بقائهم في الخدمة بهذه السن إطلاقا ، ومن الموظفين من يبقون إلى سن الخامسة والستين . كما أجازت خدمة الموظف إلى ما بعد السن المقررة مدة اضافية متى دعت حاجة العمل في المرفق العام إلى خدمات ذلك الموظف لو إلى خبراته وكفاءته .

وينتهي بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية بوجوب التعرض إلى نقطة أثارت الكثير من الجدل في الفقه والقضاء ، وهي طبيعة القرار الصادر بانتهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانونية ، وطبيعة المنازعة القضائية فيها .

وعلى ضوء ما تقدم نقسم دراستنا الحالية الى خمسة فصول على
الترتيب التالي :

الفصل الأول : الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاؤ الخدمة .

الفصل الثاني : ماهية السن المقررة لانتهاؤ الخدمة .

الفصل الثالث : كيفية تحديد السن القانونية .

الفصل الرابع : مد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

الفصل الخامس : طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ، ودعوى
المنازعة فيها .

ونبهي فيها على الى دراسة كل من هذه الفصول .

الفصل الأول

الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهاء الخدمة

إن العلة في التحدث عن السن في صدد الوظائف العامة هي أن الوظيفة العامة نوع من الولاية يسلط بها الموظف أو العامل في فرع من فروع العمل العام ، فيلزم للاضطلاع بهذه الولاية وتصلها وتصريفها إلى الغاية المرجوة قدر من الخبرة والنضوج ، كما أن الموظف لا يبقى على حال واحدة من القدرة على العمل واحتياله والنهوض به ، وكلما طال به العمر ضعفت قدراته وقط انتاجه ، لذلك كان طبيعياً أن يمين الشارع السن التي يستوفى بها حد النضوج المطلوب وتلك التي ينتهي إليها حد الخدمة المجدية والانتاج المرفى (١) .

لذلك كانت قوانين الوظائف - كما تحدد سناً للتعيين - تعين سناً يفترض في الموظف العامل أنه ببلوغها يكون قد أصبح غير قادر على مواصلة القيام بأمباء تلك الخدمة العامة ، فتنتهي خدمته عند بلوغها . ولا تخلو النظم الوظيفية من النص على هذا السبب من أسباب انتهاء الخدمة (٢) . وهو أكثر أسباب انتهاء الخدمة شيوعاً وألفه في حياة الموظفين والعاملين العموميين ، إذ هو الطريق العادي الذي يمكن أن تعتبر كل وسائل انتهاء الخدمة الأخرى وسائل استثنائية إزائه ، لأنه أن لم يتحقق انتهاء خدمة العامل بسبب آخر ، لمكان انتهاء خدمته ببلوغ السن أمر مؤكد في الحياة الوظيفية .

(١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٤/٢٥ س ٥ رقم ٢٤٣ من ٩١٣ .

(٢) يقضى مثلاً المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر في ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين في لبنان في المادة ٦٣ بأن « تنتهي خدمة الموظف ويخرج نهائياً من الملاك في كل من الحالات التالية : الإحالة على التقاعد ٣ ، ثم نصت المادة ٦٨ على أن « يحال حكماً على التقاعد أو

ولقد نصت المادة ٧٧ التي يفتح بها الفصل الخامس عشر الذي يتكلم عن أحكام انتهاء الخدمة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وأيضا المادة ٧٠ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٦٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين الحالي على أن تنتهى خدمة العامل الأجد الأسيب الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، كما كانت قد نصت على ذات الحكم من قبل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الملقى بالنسبة للموظفين الداخلين في الهيئة والمادة ١٣ منه بالنسبة للمستخدمين الخارجين من الهيئة .

فالوظيفة العامة خدمة مؤداة ، ولهذا كانت قوانين التوظيف تحدد سسنا يفترض في الموظف العامل أنه يبلوغها يكون قد أضى غير قادر على مواصلة القيام بأعباء تلك الخدمة العامة .

(١) وتتلفى ذلك طبيعة الوظيفة العامة واحتياجاتها ، فغالما أن الوظيفة العامة خدمة متعددة المطالب ، أجهاتير تخضع لها تخضع له سنن الحياة

يصرف من الخدمة كل موظف اكمل اربعة والمستين من مبرء ، وكل موظف انقضى على تاريخ دخوله الخدمة أربع وأربعين سنة اذا كان معينا بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ وست وأربعين سنة اذا كان معينا قبل هذا التاريخ .

٢ - أما الذين يتقاعون بأعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحالون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة عند اكمالهم الستين من العمر ، وتحدد هذه الوظائف برسم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية خلال سنة أشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعى ، ويحالون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة اذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة أربعين سنة للمعنيين بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ ، واثنان وأربعين سنة للمعنيين قبل هذا التاريخ ، راجع في هذه الخصوص مجلة العلوم الادارية - السنة السابعة - العدد الأول ابريل

الاجتماعية من تطور ، ذلك التطور الذى يحتاج الى أن يعال بـتفذية الوظائف العالمة بالدماء الشابة والخبرات الجديدة على الدوام . ولهذا كان خروج نـفر من العالين كل عام لبلوغ السن القانونية ليحل محلهم نـفر آخر من هم اصغر سنا محققا لصالـح الوظيفة العالمة ذاتها .

(ب) كما تقتضى انهاء خدمة العال ببلوغ السن القانونية حالة العال ذاته عندما تصبـح الوظيفة مع تقدم السن مـبـثا ثقـيلا له وتـكـليفا بـنـوء بحـله .

(ج) ثم تقتضى انهاء خدمة العال ببلوغ السن القانونية ما يتوقعه سائر موظفى المرافق العالمة من تقدم فى مدارج المسلك الوظيفى وبلوغ تسبها ويتأتى ذلك بانفساح المجال لهم ليحلوا محل زملائهم الذين تقدمت بهم السن . كما يتبع ذلك أن تخلو من الوظائف الدنيا ما يسمح بتعيين خريجي المدارس والمعاهد والكليات وفوى الخبرة الذين يتطلعون الى خدمة بلادهم بشـحـذ طاقاتهم الجديدة ، والذين تجد الدولة ان من واجبها ازاءهم ان تفسـح لهم باب التعيين فى وظائفها .

وكثيرا ما يخضع تحديد السن المقررة لتقاعد الموظفين للأوضاع الاقتصادية والسكانية فى البلاد . ولهذا رأينا فرنسا مثلا تخفض سن الاحالة الى التقاعد فى فترة البطالة التى حلت بها وذلك بالتشريع الصادر فى ١٨ من أغسطس ١٩٣٦ . وقد تمد السن المقررة للتقاعد لاعتبارات متعلقة بالميزانية (٦) . او لاعتبارات متعلقة بالسياسة السكانية (٧) . بل وقد تتنوع هذه السن تبعا لطبائع الوظائف ، او للأعباء المائتية الملقاة على عاتق الموظفين ، او لاعتبارات وطنية كرفع سن التقاعد بالنسبة لـن أدوا خدمات جليلة للوطن او لأقوا فى سبيله متاعب ومشاق استحقوا لأجلها من دولتهم التقدير (٨) والإكـلار .

(٢) كما حدث فى فرنسا عام ١٩٤٦ .

(٤) كما حدث فى فرنسا أيضا عام ١٩٥٣ .

(٥) كما حدث بالنسبة لـن طردوا من وظائفهم فى عهد حكومة فيشى التى كانت موالية للاحتلال النازى لفرنسا .

على أنه من الأفضل بصفة عامة مراعاة الاستقرار في تحديد مسن التقاعد بالنسبة الى الموظفين ، وأن يكون هذا التحديد يقاوتن أو بناء على قانون ، ولا يكون تعديله بالخفض أو الاتقص — عندما تدعو الى ذلك — باثر رجعى ، لأنه يبنى على ذلك أن تستقيم سياسة وظيفية (١) سليمة .

ولهذا كتبت السن المقررة لانتهاء الخدمة من النظام العلم فلا يجوز النهج على خلافها الا في الحدود وبالأوضاع التى يحددها القانون . وعلى ذلك فان السن الذى يحول بين الموظف والاستمرار فى وظيفته هو مسن التقاعد المقررة قانونا . وأن ما دون ذلك لا يمكن أن يقوم سببا قانونيسا للاستغناء من خدمته ، والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذى قرره القانون وتعديلا لحكم من احكمه بأداة أخرى من الاداة اللازمة لهذا التعديل والذى لا يجوز اجراؤه الا بقاوتن . ومن ثم اذا كان الثابت من ملف الموظف أنه فى الثانية والخمسين من عمره مثلا فإنه لا يجوز صرفه من الخدمة لكبر سنه . كما أن ابقاء الموظف فى الخدمة مدة طويلة لا يمكن أن يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكتسبه عادة خبرة فى عمله تكون سببا فى الإبقاء عليه فى الخدمة لا فى التخلص منه وسرفه عن وظيفته (٢) .

(٦) راجع فى كل ما تقدم من ٢٣٧ وما بعدها من الجزء الأول طبعة ١٩٦٢ من مؤلف :

Alain Planety : Traité pratique de la fonction publique.

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ١٠٩ لسنة ٢ ق بجلسته ١٣/٥/١٩٦١ فى الاقليم الشمالى من ٦ رقم ١٣٢ من ١٠٤٩ مـ وقد نعتت المادة ٧٥ من قانون الموظفين الأساسى فى سوريا رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ على أنه « لا يحق للإدارة — مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة الواردة فى هذا القانون أو فى الملاكات الخاصة — فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن أو مدة الخدمة القصوى القانونية الا فى حالة الغناء الوظيفية أو الصرف من الخدمة » ومن ثم يكون استناد قرار الفصل الى كبر السن مخالفا للقانون بل ويتعارض معه — راجع فى هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ٢٩ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٠/٥/١٩٦١ فى الاقليم الشمالى من ٦ رقم ١٤٥ من ١١٥٩ .

كما أن من حق الموظف أن يفترض بقائه في الخدمة حتى السن المقرر لتلك الخدمة وإن يبنى حياته المعيشية على هدى ذلك بحيث يكون انهاء خدمة الموظف قبل تلك السن اجراء استثنائيا يحتاج الى سبب خاص والسى اجراءات (٨) محددة .

(٨) ويختلف الموظف العام في ذلك من الاجير في خدمة رب العمل ، وإذا كانت المادة ٨١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٦ معجلة بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢ قد نصت على أنه « لا يجوز انتهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل ، الا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل الا ان ذلك لا يحول دون استمراره في العمل بعد هذه السن حتى يثبت عجزه أو مرضه الطويل فينتهى العقد دون اجراءات ومهلة طبقا للمادة المذكورة » .

والذى دفع المشرع الى النص على تلك السن في تعديله لنمادة ٨١ هو خشيته أن يتمسك أصحاب الأعمال في تحديد سن الشيخوخة ، وبذلك أصبح متعذرا على المخدم تعطيل فسخته للعقد غير محدد المدة بـشيخوخة العامل ما لم تبلغ سن هذا العامل وقت الفسخ ستين سنة على الأقل .

كما ان المادة ٥٧ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قد جعلت السن التى يتقاعد فيها العامل هي سن الستين ، فقد نصت على أن يستحق معاش الشيخوخة كل مؤمن عليه بلغ سن الستين وكانت الاشتراكات التى سددت عنه لا تقل عن مائة وثمانين اشتراكا شهريا متصلة أو مائتين وأربعين اشتراكا شهريا منقطعة . وقد اعتبرت المادة ٧٧ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ آتف الذكر ، سن الاحالة الى التقاعد هو سن الستين أيضا كعادة عامة .

ولقد أصبح الاتفاقى على خفض الحد الأدنى من ستين سنة باطلا لمخالفته للقانون :ح على أن يفسخ رب العمل لعقد العمل عند بلوغ عامله هذه السن ليس لزاما عليه ، ومن ثم يجوز أن يستمر العامل في أداء عمله في خدمة رب العمل مهما طأل عمره ، كما يجوز أن يتفق العامل ورب العمل على حد أعلى من ذلك كسن الخمسة والستين أو السبعين سنة مثلا بدلا من الستين .

على أنه قد توجد ظروف خاصة ببعض المهن بالنظر إلى طبيعتها واحتياجاتها الى لياقة بدنية أو ذهنية معينة في العامل يؤثر فيها السن فتوجب انتهاء الاحتراف في سن مبكرة ، وعندئذ تجوز لمسح العقد في هذه

ويختلف انتهاء الخدمة بلوغ السن القانونية عن سائر أسباب انتهاء الخدمة - مدا الوفاة وعمم اللياقة الطبية والغاء الوظيفة المؤقتة وإنقضاء شرط المعاملة بالمثل بالتنسبة لرعايا الدول الأجنبية (٩) - فم أنه سبب يتحقق دون دخل لإرادة العامل ، بينما أن الأسباب الأخرى يكون لإرادة العامل وسلوكه دخل في ترتيب انتهاء خدمته .

كما أن أيا من أسباب انتهاء الخدمة الأخرى يمكن أن يتحقق قبل السن القانونية المقررة للتقاعد ، ولكن لا يمكن أن يتحقق باعتباره سببا من أسباب انتهاء الخدمة بعد بلوغ الموظف أو العامل سن التقاعد وانقطاع رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة .

الحالات ولكن ليس بسبب الشيخوخة أي بلوغ السن وهي محددة قانوناً بستين سنة ، ولكن بسبب عدم صلاحية العامل لاحتياز هذه المهنة بهجره بلوغه سن معينة - راجع الدكتور على العريف - شرح قانون العمل جزء أول ، طبعة ١٩٦٣ ، ص ٤٥٣ وما بعدها .

(٩) راجع الفقرة الأولى من المادة ٢٠ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص بمعاملة رعايا الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالتنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

الفصل الثاني ماهية السن المقررة لانتهاء الخدمة

إذا كانت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى (١) قد تركت تحديد السن المقررة لانتهاء الخدمة الى توانين المعاش ، الا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد أوضح في المادة ٧٨ منه هذه السن مقررًا ان تنتهي خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين (٢) . وذلك مع مراعاة

(١) كانت قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٣ ثم بالمرسوم بقانون رقم ٣٣٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٢) وقد حددت المادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ سن الإحالة للمعاش بالنسبة للموظفين السوريين بستين سنة أيضا ، والمقصود بالموظف في هذا الشأن الموظفون المدنيون والعسكريون على حد سواء ما لم يستثن بعضهم من ذلك بنص خاص ، ذلك أن المادة الثانية المعدلة من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ قضت بأن يحال حتما على التقاعد وبقرار من الوزير المختص الموظفون السوريون الذين أكملوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم في احصاء عام ١٩٢٢ وفي أي احصاء آخر جرى بعد العام المذكور والذين لا يزالون على رأس العمل بسبب حصولهم على أحكام بتصحيح نفوسهم .

وبن حيث أن هذا النص يسرى على الموظفين السوريين كافة ، والموظف المقصود هنا هو كل شخص يمارس وظيفة عمالية داخلية في الملاكات الدائمة وترتبطه بالدولة رابطة تنظيمية ، ويخضع راتبه الى مسميات حددت بمقدارها التشريعات النافذة سواء أكان الموظف خاضعا لقانون الموظفين الأساس رقم ١٣٥ وقانون التقاعد رقم ٣٤ أم لغيرهما، ونتيجة لذلك يستوى في الخضوع لأحكام المادة الثانية من القانون رقم ١٨٦ الموظفون المدنيون والعسكريون وعسكريو القوات المسلحة ، لتوفر الشروط فيهم ، لما الاحتجاج بأن المادة الثانية المذكورة قد حددت سن التقاعد بالستين وبهذا التحديد يخرج عسكري القوات المسلحة من شمولها نظرا لأن السن القانونية لهذه الفئة تتراوح ما بين ٤٠ - ٦٠. عمدة عمالية بأن الأصل هو إحالة الموظف على التقاعد عند بلوغه سن الستين الا اذا وجد قانون خاص ينص على خلاف ذلك . وعندئذ تطبق أحكام

الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها ومعالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

أما المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين فقد نصت على أن تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها ومعالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة الا في حالة الضرورة
ويقرر من رئيس مجلس الوزراء *

وقد استلقت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات المشار اليه من انتهاء خدمة المنتسبين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين الطوائف الآتية :

١ - المستخدمين والعامل الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين :

كانت الفترة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية تنص على رفعت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال * في بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالتعفاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع

هذا القانون ، وعلى هذا الأساس فقد أورد المشرع في المادة الثانية المذكورة المن التي حددها قانون التقاعد لجميع الموظفين باعتباره القانون العام دون أن يبين الأحكام المتعلقة بتحديد سن التقاعد التي نصت عليها القوانين الخاصة ودون أن يكون تناصداً بذلك عدم شمول أحكام هذه المادة للموظفين الذين يخضعون فيها يتعلق بتحديد سن التقاعد الى قوانين خاصة ، ومن ناحية أخرى فإن قصد المشرع من وضع القانون رقم ١٨٦ هو اعتماد قيد النفوس في احصاء عام ١٩٢٢ فيما يتعلق بتحديد تاريخ ولادة الموظفين والغاء جميع التعديلات الجارية عليها - راجع اللجنة المختصة بمسائل الإقليم السوري في القسم الاستشاري للنفوس والتشريع - فتوى رقم ١٦٢ في ١٢ من ديسمبر ١٩٥٩ سنة ١٤ و ١٥ رقم ١٠ في ١٧ .

وقد كانت المادة ١٦ من التعليمات المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو ١٩٦٢ تنص على أن « جميع عمال اليومية الدائمين الذين يتكون الخفعة لقلة الأعمال أو لاصابتهم بأمراض أو لتقدمهم في السن مما يجعلهم غير لائقين للخدمة حسب شهادة القومسيون الطبي أو لبلوغهم سن الخامسة والستين . . . يكون لهم الحق في مكافأة . . . » وواضح من هذا النص أن خدمة عمال اليومية الدائمين كانت تنتهي خدمتهم في سن الخامسة والستين . وعندما صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التامينات والمعاشات لمستضى الدولة وعمالها الدائمين أشار في ديباچته الى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر وأكد أن السن التي تنتهي فيه خدمة العامل الدائم هي سن الخامسة والستين .

على أن من مقتضى أعمال حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - في شأن السن التي تنتهي فيها خدمة العامل التفرقة بين طائفتين من العمال والمستخدمين على الوجه الآتي :

(١) العمال والمستخدمون الذين عينوا منذ ١/٦/١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهؤلاء تنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الستين ، ذلك أن حكمه مقصور بصريح النص على من كان موجودا بالخدمة وقت العمل فيه .

(٢) العمال والمستخدمون الذين عينوا قبل ١/٦/١٩٦٣ وهؤلاء يظلون معالين من حيث انتهاء خدمتهم ، بحكم الاستثناء الوارد في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر ، وبالتالي تنتهي مدة خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، وهي السن التي حددتها قواعد توظيفهم (٤) .

(٤) راجع مئوى ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ٣١ في ١/٦/١٩٦٥ ، ملف رقم ٩ - ٣/٤ وفتواها رقم ١٥٥٩ في ١١/٧/١٩٦٤ ، ملف ١/٧/٢١٤ .

٢ - الموظفون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن
المنكورة :

ان المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية
المعدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ قد نصت في فقرتها
الاولى على انه « متى بلغ سن الموظف أو المستخدمين المكين ستين سنة
وجب احالتهم على المعاش حتا ما لم يصدر قرار خصوصى من مجلس النظار
بإبقائهم في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم . . . ولا يجوز ابقاء أى موظف
او مستخدم في الخدمة بعد سن السبعين سنة » وفي فقرتها الثالثة نصت على
أن « يرعت المستخدمين المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى
بلغوا الخامسة والسبعين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في
الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز في أى حال من الاحوال
إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧
لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد في المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى
من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يردد ما جاء بالفقرة الثالثة في شأن سن
انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين من هيئة
العمال ، ذلك لأن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد ملأ النظام القانونى
للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطين
المعاش ، فانصرف في تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض
لسن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين من
هيئة العمال الذين أخرجهم من نطاق تطبيقه ، فظل نص الفقرة الثالثة من
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا في حقهم ، واطرد الرأى في التطبيق على
ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة
ناصا في المادة الاولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين في
الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين ، واعتبر موظف في تطبيق أحكامه
كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر
جمهورى أو قرار من مجلس الوزراء أو وزير أو من أية هيئة أخرى تملك
سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذى

انشأ صندوقاً للاخبار خص به غير المثبتين من موظفي الدولة المدنيين المربوطة
مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة
للدولة ، أو على ميزانيات الجامعات أو الأزهر والمعاهد الدينية أو غيرها من
الميزانيات التي تعين بقرار من مجلس الوزراء . نثار الخلاف حول السنن
التي تنتهى ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعيّنين على وظائف دائمة على
الميزانية ، أثقى قسم الرأى مجتمعاً بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من
نبرابر سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعيّنين يعقود على ربط وظائف
دائمة على الميزانية تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من يناير
سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين على حكم
الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ،
ومن ثم يتقاعدون فى سن الستين وفقاً للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩
الخاص بالمعاشات الملكية . وتنفيذاً لهذا الرأى أذاع ديوان الموظفين
الكتاب الدورى رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٣ فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على الوزارات
والمصالح ، ومقتضاه أن الموظفين غير المثبتين المعيّنين يعقود على وظائف
دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه
السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فوراً ، فتنصر هؤلاء من انتهاء
خدمتهم فوراً بغير إكمالهم الوقت الكافى لتدبير شئون معاشهم ، ومن أجل ذلك
صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم
وقضى أو استثنائى ناصاً فى مادته الأولى على أنه « استثناء من أحكام
القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أشار إليهما ،
يبقى على خدمة الحكومة الموظفين المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين نزيد
سنتهم فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا
بعد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين على أى
التاريخين أقرب » ، وغنى عن البيان أن الشارع أكد بما لا شبهة فيه
أن السن التي يحال فيها إلى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف
دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد أوضحت من ذلك المذكرة الإيضاحية
للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى

الذى جاء به هذا القانون (٥) وفى ٤ من اغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مرتب المدة الباقية لبلوغهم من الخامسة والستين بحد اقصى قدره مرتب ستة شهور » وفى ٦ من اكتوبر ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية فى شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهى تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة فى ١٩ من يولية ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اعانة غلاء المعيشة والمرتبات الإضافية الأخرى » وبأن « تصرف المكافآت من مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين بما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من اغسطس ١٩٥٤ المشار اليه قد اثنى مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق فى حقهم حكم القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استمروا فى الخدمة الى ١٩ من يولية ١٩٥٤ فإذا تحقق فى شأنهم هذا الشرط ائادوا من المركز القانونى المشار اليه واستحققت لهم المكافأة ، أما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيدون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق فى المكافأة (٦) .

ومفاد ما تقدم أن الشارع حسم بالقانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشافلون لوظائف دائمة ، واعبرها فى الأصل سن الستين ، وان أورد حكما وقتيا واستثنائيا —

(٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسته ٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ .

(٦) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ٣٠٣ لسنة ١ ق بجلسته ١٧/١٢/١٩٥٥ س ١ رقم ٣٩ ص ٣٢٥ .

للحكمة التشريعية التي أنصحت عنها المكرة الإيضاحية — من مقتضاه أن يبقى في خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه في ١٩ من يولييه ١٩٥٣ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا بعد مضي سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم من الخامسة والستين ، في أي التاريخين أقرب (٧) .

وقد كانت المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن الوظائف الداخلة في الهيئة إما دائمة وإما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية فإذا كان من ميزانية الدولة من وظيفة الموظف وإدرة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بأنها دائمة ، فإنه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصلها الوارد في الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور ، وبالتالي يحال إلى المعاش في سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المالي على إحدى الدرجات المؤقتة (٨) ، لأن المصرف المالي لا تأثير له في كيان الوظيفة وقوامها ووصفها في الميزانية ، والمخاط في دائمية الوظيفة التي تضمنى بدورها صفة الدائمية على الموظف هو وبحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة من الأولى إلى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مفتيا أو غير مفتي ، والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر في طبيعتها يكون شاغلا لها حاصل على درجة شخصية أو أصلية (٩) .

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١٢/٢١ من ٣ رقم ٥٢ ص ٣٤٩ ، وإذا كان الموظف الدائم الذي يدخل وظيفة دائمة يحال إلى التقاعد في سن الستين ، فإنه لم يكن يغير من ذلك أن يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة إلى سن الخامسة والستين ، راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٥٦٧ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١١/٣٠ من ٣ رقم ١٨ ص ١٤٤ .

(٨) مثل الدرجة التاسعة المؤقتة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٩) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١٢/٢١ من ٣ رقم ٥٢ ص ٤٣٩ . وراجع أيضا تفصيلات

وعلى ذلك فإن الموظفين المؤقتين غير المعيّنين على وظائف دائمة
الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تنتهى خدمتهم
ببلوغهم سن الستين .

كثيرة بصدد هذا الموضوع فى غنوى قسم الرأى المجتمع رقم ١٧٧ بتاريخ
١٩٥٣/٢/٢٥ وقد جاء فيها : انه يستخلص من نصوص القانونين ٥ لسنة
١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات ما يأتى :

١ - أن عبارة الموظف المؤقت التى وردت بالفقرة الثالثة من المادة ١٤
قانون سنة ١٩٠٩ يجب لتحديد مدلولها ودائرة تطبيقها الرجوع الى المادة
الرابعة من القانونين ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن أحكام هذه
المواد متصلة اتصالا لا يقبل التجزئة بالنسبة لمفهوم التعبيرات المشتركة
الواردة فيها من حيث من هو على وجه التحديد الموظف الذى يتقاعد
عند بلوغه الخامسة والستين ، فالمادة ٢٤ فى فقرتها الثالثة تنص على أن
الذى يتقاعد فى هذه السن هم الموظفون المؤقتون والخدمة الخارجيون
من الهيئة ، والمادة الرابعة تنص بعدم الاستقطاع من ماهيات الموظفين
والمستخدمين المعيّنين بموجب عقود تفولهم مزايا خصوصية فى صورة
مكافأة والموظفين والمستخدمين المعيّنين بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى ،
وبمقابلة هذين النصين يستخلص منها :

(١) أن الموظفين بعقود الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع فى
تطبيق حكم المادة الرابعة من قانون المعاشات هم الموظفون بعقود على
وظائف دائمة لا على وظائف مؤقتة لأنه لا شبهة فى أن الموظفين بصفة مؤقتة
والأجل مسمى المستثنين أيضا من حكم الاستقطاع منهم من يعينون بعقود ،
وقد قصد المشرع الى استثناء هؤلاء من الاستقطاع سواء كانوا معيّنين بعقود ،
أم بغير عقود واعتبرهم نون غيرهم موظفين مؤقتين ، وبذلك لم يدخل فى
عداد الموظفين المؤقتين فى هذا الصدد كل الموظفين المعيّنين بعقود سواء
كانوا معيّنين على وظائف دائمة أم على وظائف غير دائمة لأنه لو كان قد
اتجه الى ذلك لنص بعد ذكر الموظفين بعقود بعبارة « وغيرهم من الموظفين
المؤقتين » . وعلى مقتضى ما تقدم لا يدخل الموظفون المعينون بعقود على
وظائف دائمة ضمن الموظفين المؤقتين الذين نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٤
من قانون معاشات ١٩٠٩ على أنهم يتقاعدون فى سن الخامسة والستين
لأنه ما دام قانون واحد قد أضح نص من النصوص على أنه لا يعتبر الموظف
يعقد « وهو كالموظف بعقد على وظيفة دائمة » فى عداد الموظفين المؤقتين

فإنه يجب التزام هذا المعنى في باقي النصوص والتسليم بأن هذا الموظف المعين بعقد على وظيفة دائمة لا يدخل في عداد الموظفين المؤقتين الذين يتقاعدون في سن الخامسة والستين وفقاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ مائة الذكر .

(ب) يؤكد النظر المتقدم أن قانون المعاشات وهو يحدد الموظفين الذين لا يجري عليهم حكم الاستقطاع قد رأى في هذا التعداد أن كل حالة من الحالات التي استثناه من ذلك الحكم ترد إلى علة منطقية — فبالنسبة إلى الموظف بعقد (وهو كما قلنا الموظف بعقد على وظيفة دائمة) ، فذكرت العلة بصراحة في قانون سنة ١٩٠٩ وهي اشتراط الموظف للالتحاق بالوظيفة أن يعامل معاملة خاصة ، قد تكون أرحب من المعاملة المترتبة على الاستقطاع ، فليست العلة في هذه الحالة هي أن الموظف لا يبقى في الخدمة للسن التي يتقاعد فيها ويستحق عند بلوغها المكافأة أو المعاش لو خضع لنظام الاستقطاع وليست العلة هي عدم أخضاعه لنظام التأمين ، بل على العكس قصد من الاستثناء تحقيق العلة من الاستقطاع ولكن على صورة أخرى ، أما بالنسبة إلى الموظف المعين بصفة وقتية كالمعين على اعتماد أو لأجل مسمى فإن علة عدم الاستقطاع هنا هي أن الموظف يمين بصفة وقتية على اعتماد أو لأجل مسمى — وفي الحالتين — فإنه لا يبقى في الخدمة لسن التقاعد بما تنفي مدة علة من علل أخضاعه لنظام التأمين الذي يقتضي الاستقطاع من المرتب وهي التأمين على حياة وظيفة يضطلع فيها صاحبها بهمساً جسام مدة طويلة يستهلك معها في سن أقل من السن التي يستهلك فيها من يضطلعون بأعباء وظائف أقل مسئولية بطبيعتها كالموظفين الخارجيين عن الهيئة أو بأعباء جسمية ولكن بصفة وقتية لا تبرر أخضاعه لنظام التأمين سالف الذكر .

(ج) أنه لا يجوز عند تحديد معنى عبارة الموظفين المؤقتين عند تطبيق أحكام التشريعات التقديرية وهي الزاجبة التطبيق ، لا يجوز الرجوع في هذا التحديد إلى أحكام قانون نظام الموظفين الصادر في سنة ١٩٥١ ولا للهيئتين التي وضعت تمهيداً له إذ يبين من تتبع أحكامها ، أن واضعها قد لاقىتهم الحيرة عند تحديد من اعتبر موظفاً مؤقتاً ومن لا يعتبر والسلامة في تجنب هذا التمييز .

(د) التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يترد إلى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها

وأعبائها لا بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتثبيت أو عدمه ، فإنه إما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القانونون بأكبر وأهم قسم في العمل ، مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذعنية ترفعهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع أن تضعف قدرتهم على الإنتاج في سن أدنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين لوظائف غير دائمة إذ لا يقتضى منهم القيام بأعباء وظائفهم إلا جهدا يسيرا بالقياس إلى من يشغلون وظائف دائمة ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التي يتقاعدون فيها ، كما أنه أوجب الاستقطاع من ماهيات الموظفين الدائمين، حياة لهم فائشا نظائما للتأمين على حياتهم ورعايا في ذلك أنهم يستهلكون في سن أدنى من السن التي يستهلك فيها غيرهم ، ولا يمكن أن يفهم التمييز بين هؤلاء الموظفين وغيرهم إلا مرتبطا بهذه العلة وثائبا عليها لأنه لو قيل بأن العبرة في تحديد سن التقاعد هي بكون الموظف ميثقا أو غير ميثق لا تنفت الحكمة من هذا التمييز وانعدمت مبرراته ، إذ لا يخطف معيار القدرة على الاستمرار في العمل بعد سن معينة بحسب كون الموظف ميثقا أو غير ميثق ولا ارتباط بين الاستقطاع من المرتب وبين الإنتاج في الوظيفة حتى يقال بأن الموظف الذي يخصل هذا الاستقطاع هو الذي يتقاعد في سن المستحقين دون غيره .

٢ - أن التثبيت هو أثر من آثار دائمية هذه الوظيفة وليس ركنا من أركان هذه الدائمية لأن القانون يستوجب الاستقطاع من مرتب الموظف الدائم لينشا له نظاما للتأمين حياة له ، فإذا لم يصبح هذا الاستقطاع من الموظف الدائم واجبا زال التثبيت وبقيت الدائمية التي هي وصف للوظيفة لا وصف للموظف الذي يشغل هذه الوظيفة - وإذا كان التثبيت واجبا بحكم المسادة الثابتة من قانون المحامات سالف الذكر لكل موظف دائم فإنه مما لا شك فيه أن هذا التلازم بين الأمرين كان قائما في ذهن الشارع وهو يفسح أحكام هذين القانونين مما جعله يعبر أحيانا عن هذا الموظف بالموظف الدائم وأحيانا أخرى بالموظف الميثق ، فإذا حصل بعد ذلك أن انقطع هذا التلازم فإن الموظف يبقى نوع ذلك دائما .

فإذا كان مجلس الوزراء في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ قد أوقف تثبيت الموظفين الشاغلين لوظائف دائمة تخفيفا من أعباء الميزانية على أن يكون التعيين في الوظائف الخالية بصفة مؤقتة وبوجوب عقود قابلة للتجديد وفقا للشروط التي تضعها وزارة المالية فإن كل ما ترقى على هذا القرار وهو انقطاع التلازم بين الدائمية والتثبيت فبقيت الدائمية منتجة لكل أثارها التي

مثال من الوظائف المؤقتة :

وظائف الخبراء المحلفين :

إذا كانت العبرة في تحديد نوع الوظيفة هي بوصفها الوارد في الميزانية دون نظر إلى طبيعة الوظيفة ذاتها ، وما إذا كانت تؤدي بصفة دائمة أو مؤقتة فإنه يعني في هذا المقام أن نضرب مثالا على الوظائف المؤقتة على ما تقدم أيضا بوظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم ، فهي وظائف مؤقتة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ولا يغير من ذلك استمرار أدائها في الميزانية ، إذ أن تكييف دائمية الوظيفة ، أنها يكون بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل في وزارة التجارة منذ صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى ، من استقالة الموظفين الذين يعمنون في وظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم من وظائفهم الأصلية . ثم إبرام عقود استخدام مؤقتة معهم طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر ١٩٥٢ استنادا إلى المادة ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى الخاصة بالموظفين المؤقتين . وقد فوضت الجمعية العمومية في نقواها رقم ٩٢ بتاريخ ٨ من سبتمبر ١٩٥٧ أن الخبراء المحلفين ومساعدتهم يعتبرون من الموظفين وتطبق في شأنهم أحكام العقود الخاصة بهم ، ويتقاعدون عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولم يكن يسرى عليهم قانون التأمين والانحياز ولا قانون المعاشات الساري في ذلك الوقت .

رتبها عليها القانون ، والتي لا يجوز تعديلها بقرار من مجلس الوزراء ومنها التأكيد والتقاعد ، فلا يجوز إلا بقانون تعديل تلك الآثار بحيث يكون حرقا يمتد كل ما يرد بالعقود المبرمة مع هذه الطائفة من الموظفين مخالفا لأحكام المقتضى ولا شك في أن مجلس الوزراء لم يقصد إلا إلى ذلك فإنه بعد أن تبضخت المعاشات نتيجة لتطبيق قانون سنة ١٩٢٩ ، ووجد أن استمرار هذا التضخم من شأنه اضطراب ميزانية الدولة لم يفكر مجلس الوزراء أن يفعل شيئا إلا أن يجنب الدولة هذا الخطر الداهم دون أن يفكر إطلاقا في تعديل مراكز الموظفين الدائمين بالنسبة لتأديتهم وتقاعدهم وغير ذلك مما هو ملازم لذلك المراكز من أحكام .

هل يفهم من الحكم المتقدم أن يكون الموظف على درجة شخصية إذا كانت انوظيفية دائمة ؟

رأينا فيما تقدم أن مناط كهيبة ترك الخدمة والسن التي يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفية التي يشغلها الموظف ، وأن التمييز بين انسن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى امر متعلق بالوظيفية ذاتها واعباتها وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتبثيت أو عدمه . فالمناط اثنى فى تحديد سن التقاعد هو بطبيعة انوظيفية التي يشغلها الموظف والوصف الوارد لها فى الميزانية . ومن لم يكون هناك مبرر واضح للتفريق فى حكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة بغض النظر عن درجته المالية ، لمطية كانت أم شخصية . ولا مبرة بما قد يقال من أن نظام الانذار ينطبق على اصحاب الدرجات الشخصية جميعا . ومعنى ذلك أن المبرع قصد التسوية فى المعاملة بصفة عامة بين اصحاب الدرجات المؤقتة واصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول لأن الحكمة من وضع نظام التألين والانذار يختلف من حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على أن الموظف الذى يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه فى سن مبكرة عن يشغل وظيفة غير دائمة . بينما القصد من نظام الانذار هو تألين مستقبل الموظفين وحمايتهم من الحوز بعد تركهم الخدمة . وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفى الدولة دون تفرقة بينهم على حين أن الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق فى الحكم بين موظفى الدولة من حيث الوظيفية التي يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحالتين ، من أجل ذلك فان اصحاب الدرجات الشخصية ، شأنهم شأن غيرهم من موظفى الدولة ذوى الدرجات الدائمة ، تتحدد السن التي يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التي يقومون بأعبائها فعلا . فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الواردة فى الميزانية ، فانهم كانوا يتقاعدون فى سن الستين وان كانت غير ذلك تقاعدوا فى سن الخامسة والستين (١٠) .

(١٠) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٢٨٦

عن تقاعد الموظفين الذين نقلوا من الدرجات الشخصية الى الدرجات الاصيلة :

كان النقل من الدرجة الشخصية الى درجة من درجات الاقدمية المطلقة بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من قانون نظام موظفى الدولة أمرا وجوبيا لا يمكن التجاوز منه لما فى هذا التجاوز من مخالفة للقانون من شأنها ان تجعل ميزانية الدولة غير مطابقة لواقع الحال فيها لو استقبل عدد الدرجات الشخصية واستمر وجودها دون ان تسوى عن طريق نقل شاغليها من الموظفين الى درجات بالميزانية . كما ان موافقة الادارة على نزول المستخدم عن الترقية من الدرجات التاسعة الى الدرجة الثامنة أو النقل من الدرجة الثامنة المؤقتة الى الدرجة الثامنة الدائمة يعتبر اتفاقا من شأنه ان يخل بما اوجبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى المادتين ٤٠ و ٤١ قصد به التحايل على حكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ انذى يوجب فصل الموظفين من الخدمة متى بلغوا سن الستين ، وذلك بالابقاء على وضعه السابق باعتباره منخفضا مؤقتا ، حتى يستمر فى الخدمة الى سن الخامسة والستين طبقا لما تقضى به المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ بالنسبة للمستخدمين المؤقتين . ولا جدال فى ان كل اتفاق على خلاف حكم اوجبه القانون يعتبر باطلا لمخالفته حكما من الاحكام الامرة . ومن ثم فان نزول المستخدم عن تربيته الى الدرجة التالية ونقله من درجة مؤقتة الى درجة دائمة يعتبر باطلا لمخالفته لاحكام اوجب امبالها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، فضلا عما فيه من تحايل على احكام قانون المعاشات رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فيما يتعلق بالسن القانونى لخروج الموظفين الدائمين من الخدمة . هذا الى ان الترقية من درجة الى درجة اعلى أو النقل من درجة مؤقتة الى درجة دائمة لم يقصد به صالح الموظف وحده ، بل قصد به كذلك تحقيق مصلحة عامة ، الامر الذى لا يهلك الموظف النزول عنه لما فى هذا النزول من مساس بمصلحة الادارة .

لكل هذا خلصت الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى بمجلس الدولة (١١) الى إنه لا يجوز نزول المستخدمين الشافعين للدرجات التاسعة والثامنة الوقتية والمقرر نصل أمثالهم من الخدمة فى سن الخامسة والستين طبقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ عن الترقية أو النقل الى الدرجة الثامنة الدائمة التى يستحقونها بالتطبيق لأحكام المادتين ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى ولو ترتب على الترقية فصلهم من الخدمة فى سن الستين وفقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ..

سن التقاعد بالنسبة لمشايخ الحارات :

من المبادئ المقررة أن الموظف العام هو الشخص الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تخيره الدولة أو أخذ اشخاص القانون العام . ومشايخ الحارة يقوم بعمل دائم فى خدمة الدولة وله اختصاصات لا تقل أهميتها عن اختصاصات مشايخ البلد بالنسبة للقرى . وقد اعتبر قانون المعاشات الصادر فى سنة ١٩٠٩ مشايخ الحارات موظفين عموميين ، اذ نص فى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ على أن « يعرف المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيون من هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » وقضى فى المادة ٣٣ منه بالآتى : « المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيون من هيئة العمال المتخرجون فى الجدول حرف (١) الذين يرتفعون بهتضى الفقرة الثالثة من المادة ٢٤ يفصلون فى سن الخامسة والستين .. » . وأدرج مشايخ الحارات ضمن المستخدمين الواردين فى الجدول (١) الملحق بهذا القانون . ومن ثم يعتبر مشايخ الحارات من الموظفين العموميين القائمين بعمل دائم فى خدمة مرفق عام وتنتهى خدمتهم بمجرد بلوغهم سن الخامسة والستين إعمالاً لنص المادتين ١٤ و ٣٢ من قانون المعاشات الصادر سنة ١٩٠٩ (١٢) ..

(١١) فى فتاها رقم ٢٦٨ بتاريخ ١٦/٧/١٩٥٥ .

(١٢) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٩ بتاريخ ٢/٤/١٩٥٦ .

مى كان يحال موظفو المجالس البلدية الى التقاعد فى سن الستين ومى
كانوا يحالون فى سن الخامسة والستين :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم
المجالس البلدية والقروية ، قد نصت على ان « يعين رئيس المجلس الموظفين
والمستخدمين والعمال طبقا للامتيازات التى وافق عليها المجلس فى الميزانية
المعتدة ، وطبقا للشروط التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن
ملاوة على ذلك التلقيب والترقية والنقل وترك الخدمة » واستنادا الى هذا
التفويض التشريعى صدر فى ٩ من يونيه ١٩٤٥ قرار مجلس الوزراء بالاثقة
استخدام موظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية قاضيا فى مادته الاولى
بان « تتبع بالنسبة لموظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية والقروية
جميع النواهد المقررة او التى ستقرر لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة
نميا يتعلق بشروط التعيين ومنع الملاوات والترقيات والنقل والاجازات
وبدل السفر وذلك بغير اخلال بالاحكام الخاصة الواردة فى هذه اللائحة .
وناصا فى مادته الخامسة عشر على ان « تطبق لائحة صندوق التوفير
الصادر بها القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٢٨ من اغسطس ١٩١٥ فى جميع
المجالس البلدية والقروية ، على ان تتبع بالنسبة للموظفين والمستخدمين
غير المشتركين فى صندوق التوفير احكام الفقرة الاخيرة من المادة ١٤
من قانون المعاشات الصادر فى ١٥ من ابريل ١٩٠٨ ، وفى هذه الحالة
يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة
الصموية » . وقد عرفت مادته السابعة عشرة الموظف الدائم بالمجالس البلدية
بانه يعتبر كذلك « . . . اذا كان يشغل وظيفة دائمة مخرجة فى ميزانية
المجلس ذات مرتب شهري ومن يجوز لهم الانتفاع بصندوق التوفير وذلك
بعد تسيته ، ويستثنى من ذلك المستخدمين الذين يشغلون وظائف المحصلين
وعملونى السجلات منهم يعتبرون مؤقتين » ونصت الفقرة الثالثة من
المادة الثانية من قرار ٢٨ من اغسطس ١٩٥٥ بالاثقة صناديق توفير
مستخدمى المجالس على حق المستخدم فى « تصفية حصته فى صندوق
التوفير اذا ترك الخدمة عند الاحالة الى المعاش فى سن الستين » وتصرح

الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بان « يرغت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرض لهم ناظر المسالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال ابقاؤهم منسى الخدمة بعد سن السبعين » .

ويستفاد من هذه النصوص المتقدمة ان مناط التعرف على فئة موظفى المجالس البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين هو اشتراك فى صندوق الادخار بعد تثبيتهم — المادة ١٧ سالفه الذكر — وهو اشتراك مقصور على موظفى المجالس البلدية ومستخدميها الشاغلين لوظائف دائمة ، فالاشتراك فى صندوق التوفير بحسب النصوص السالفه يتلزم حتيا مع دائمية الوظيفة التى يشغلها المشترك ، وهذا ما اكنته المادة الثانية من القرار الوزارى الصادر فى ٢٨ من أغسطس سنة ١٩١٥ بإنشاء صناديق توفير لمستخدمى المجالس المحلية وتنظيم مكائفاتهم عند تقاعدهم فقد جعلت الاشتراك فى الصندوق الزامياً بالنسبة لجميع المستخدمين الذين يدخلون فى خدمة المجالس مع استثناء العمال المؤقتين — أى المستخدمين المؤقتين — والخدمة الخارجين عن هيئة العمال والخدمة السائرة مقيمة صندوق الادخار بالنسبة لموظفى تلك المجالس معام نظام المعاشات بالنسبة لموظفى الحكومة .

وأنة وإن كان الاكتفاء بالاشتراك فى صندوق التوفير لجعل تقاعد موظف المجلس البلدى رهيناً ببلوغه سن الستين ، لكن كان الاكتفاء بما ذكر منهوماً فى ظل احكام كانت تقصر هذا الاشتراك على طائفة من موظفى المجالس هم موظفوها الدائمون ، فان هذا الأهر قد تبدل حتيا بعد صدور القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للاخار والمعاشات لموظفى المجالس البلدية ومجالس المديرية فقد نصت مادته الاولى على أن « ينشأ فى مصلحة صناديق التأمين والادخار الحكومية بوزارة المسالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة فى ميزانيات المجالس ومجالس المديرية ولو كانوا معينين قبل العمل بهذا القانون وآخر للاخار يخصص لمن لا يتمتع من هؤلاء

الموظفين بأنظمة المعاشات ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » .

ويستفاد من هذا الحكم في ضوء الحكمة التي قام عليها حسبها أوضحها بذكرته الإيضاحية أنه أريد منه « تعميم نظام التآليف على جميع موظفي المجالس المعينين على وظائف دائمة أو مؤقتة منجزة بهيئتها وقصر الإذخار على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات لما لوحظ من أن موظفي هذه المجالس لا يعملون على وتيرة واحدة ، فهناك فريق مشترك في صناديق إخبار خاصة تساهم فيها المجالس بنسبة معينة من الراتب إلى جانب الاشتراك الذي يقطع من مرتب المشترك ، وفريق آخر محروم من أي نظام يكفل طمأنينتهم على مستقبلهم ومستقبل ذويهم ، وفقد هذه العبرة أن ميزة الاشتراك في صندوق الإخبار يجوز أن ينتفع بها بعد العمل بالقانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ موظفو المجالس البلدية المعينون على وظائف مؤقتة باعتبارهم محرومين من نظام المعاش وحال تعميم نظام الإخبار — بموجب القانون آلف الذكر — على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات من موظفي المجالس البلدية سواء أكانوا معينين على وظائف دائمة أو مؤقتة، يصبح الاشتراك في صندوق الإخبار غير متلائم مع دائمية الوظيفة التي يشغلها المشترك فيه ، وإذا ساغ القول بأن النصوص التكميلية كانت تفي بتحقيق المساواة بين موظفي المجالس أو موظفي الحكومة ، وهو ما تغياها أيضاً القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ حين كانت تخول الاشتراك في صندوق الإخبار لأصحاب الوظائف الدائمة من موظفي المجالس وتجري على غير المشتركين في هذا الصندوق أحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في ١٥ من أبريل ١٩٥٩ المتعلقة بالمستخدمين المؤقتين ، فإن مجرد الاشتراك في صندوق الإخبار يصبح غير مقن من اقتضاء شرط دائمية الوظيفة في مقام تحديد سن الستين للانتقال إلى المعاش ».

هذا الذي تقدم هو ما سجلته المحكمة الإدارية العليا في التضييعة رقم ٦١٥ لسنة ٦ ق بجملة ٢٧ من مايو ١٩٦٢ (١٦) . ويؤكد هذا الفهم

أن القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ لم يعرض صراحة للسن التي يحال فيها موظفو المجالس البلدية الى التقاعد بما يتعين معه الرجوع الى القوانين واللوائح السابقة على صدوره التي نظمت اوضاع وشروط انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء الموظفين ، وفي ضمنها قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولائحة ٢٨ من أغسطس ١٩١٥ بإنشاء صناديق توفير لمستخدمى المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم ، ولائحة استخدام موظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية والترقية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٩ من يونيه ١٩٤٥ وكلها مضافرة على ربط احوالة موظف المجلس البلدى الى التقاعد فى سن الستين بكونه معينا فى وظيفة دائمة بميزانية هذا المجلس ومنتمئاً بنظام الادخار ، وهو لم يكن يفيد من هذا النظام قبل العمل بالقانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ الا اذا كان على وظيفة دائمة على ما سلف البيان(١٤) .

(١٤) زاجع فى هذا الصدد أيضاً حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٥٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١ س ١٠ رقم ٢٠٣ من ١٨٧ وفى القضية رقم ٨٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٥/٢/٧ س ١٠ رقم ٢١١ من ٢٠١٠ - وراجع أيضاً س ١١ رقم ٢٦٥ من ٢٨٥ - هذا وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت فى فتاها رقم ٢١١ بتاريخ ١٨/٢/١٩٥٦ الى ان المستفاد من النصوص التى تحكم هذا الموضوع ان معيار التفرقة بين موظفى البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين ، وبين زملائهم الذين يحالون فى سن الخامسة والستين هو الاشتراك فى صندوق التوفير . ومن كان غير مشترك فى صندوق التوفير أحيل الى التقاعد فى سن الستين ، ومن كان غير مشترك أحيل الى التقاعد فى سن الخامسة والستين ولو كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية ، وذلك مع مراعاة الحكم الوارد فى المادة ١٧ من اللائحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٦/٩ فى شأن المحصلين ومعاونى السلخانة . وذهبت الجمعية العمومية فى فتاها المذكورة الى أنه لا محل للاعراض بان فى ذلك تفرقة بين موظفى المجالس غير المشتركين فى صندوق التوفير والمعينين على وظائف دائمة وبين أمثالهم من موظفى الحكومة المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الميزانية والذين استقر الراى فى شأنهم على ان سن التقاعد بالنسبة اليهم تتحدد ببلوغ سن الستين لا الخامسة والستين . وهو ما أكدته القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ فى شأن بقاء الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الخدمة

٣ - المتقاعدون الذين تقضى لوائج توظيفهم بإنهاء خدمتهم قبل السن

المذكورة :

لأن كان السن العادى المقرر لانتهاء خدمة الموظفين العاملين بالحكومة هو سن الستين ، إلا أنه قد تقتضى بعض الاعتبارات المتعلقة ببعض الوظائف وتنظيماتها أن تنقص السن المقررة للحالة الى التقاعد عن الستين (١٥) . وتوجد أمثلة كثيرة على ذلك فى أنظمة هيئة البوليس التى كان القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ بنظام هيئة البوليس يصفها فى مادته الأولى بأنها « هيئة مدنية نظامية » تابعة « لوزارة الداخلية » وهى تخضع كمادة عامة لأنظمة المعاش المقررة للموظفين المدنيين فى القولة . وتمت المادة ٩١ من القانون المذكور على أن تنتهى خدمة الضابط لأحد الأسباب الآتية :

١ - إذا بلغ من الستين « على أنه تنتهى خدمة الضابط قبل هذه السن » إذا لمضى فى رتبة لواء ثلاث سنوات من تاريخ الترقية الى هذه

بعد من الستين - لا محل لهذا الاعتراض لأن معيار الترقية بين موظف الحكومة المؤقت فى حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ وبين غيره هو طبيعة الوظيفة الممن عليها ، فإذا كان معيناً على وظيفة مؤقتة كانت سن التقاعد بالنسبة اليه هو بلوغه سن الخامسة والستين ، أما إذا كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية كانت بين التقاعد بالنسبة اليه بلوغه الستين . وهذا المعيار لا ينطبق على موظفى المجالس البلدية الذين وضعت الآلة استخدامهم معياراً آخر لتحديد سن التقاعد بالنسبة اليهم وهو الاشتراك أو عدم الاشتراك فى صندوق التوفير كما سبق البيان - س ٩ و ١٠ رقم ٧٧ ص ١٢٢ .

(١٥) كانت المادة ١٣ من قانون المعاشات العسكرية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ تستوجب حتماً الإحالة الى المعاش متى بلغ الضابط سن الخامسة والخمسين - راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٩٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٤٩/٥/١٧ س ٣ رقم ٢٠٥ - كما كانت تقضى أحكام قانون المعاشات العسكرية بوجوب إحالة الضابط الى المعاش إذا بلغ سنه ٥٢ عاماً وهو فى رتبة البكاشى - راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٣١٨ لسنة ١ ق بجلسته ١٩٤٨/١/١٠ س ٣ رقم ٥ ص ١٦ .

الرتبة ويجوز مدحا الى خمس سنوات بقرار من الوزير بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للبوليس » ، ونصت المادة ٩٨ على أنه « استثناء من أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية يسوى معاش الضابط عند الاحالة الى المعاش على أساس المرتب الذى يتقاضاه فعلا او يستحقه وفقا لأحكام هذا القانون عند إحالته الى المعاش . وتضم ان تنتهى خدمته من اللواءات وفقا لأحكام البند ٢ من المادة ٩١ فى حساب المعاش او صندوق الانقراض ابلدة الباقية لبلوغه سن الستين بشرط ألا تجاوز سنتين » .

كما نصت المادة ١٠١ من القانون المذكور على أن « تكون خدمة الكونستبلات والمولات بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد . ولا يجوز تجديد مدة التطوع اذا كانت درجات التقارير السنوية السرية لكل منهم من السنتين الأخيرتين أقل من أربعين فى المائة » .

ثم نصت المادة ١٠٣ بالنسبة للكونستبلات المتمازين على أنه « » . يرى من يحل عليه الدور منهم الى رتبة بكباشى ويحال الى المعاش بمجرد توقيته الى هذه الرتبة على أن تضم له فى حساب المعاش أو صندوق الانقراض أو المكافأة المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بشرط ألا تجاوز سنتين » .

ونصت المادة ١١٣ على أن « تنتهى خدمة الكونستبل أو المول لأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين » .

ونصت المادة ١١٦ على أن « يكون تعيين ضباط الصف وعساكر الفرجة الأولى بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد بن بين الأفراد الذين لقوا الخدمة الإلزامية بالبوليس أو بالقوات المسلحة . . . » .

وكذلك كان الحال بالنسبة لرجال القفر الظاهيين فقد نصت المادة ١٣٠ على أن « يكون تعيين مشايخ الخفراء ووكلائهم والخفراء الظاهيين بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد . . . » .

وقد صدر في ٢١ من مارس ١٩٦٤ القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ الخاص
بهيئة الشرطة ، وقد أحال في ديباجته الى قوانين المعاشات (٥ لسنة
١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و ٣٦ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣)
على أنه نص في البند ٢ من المادة ٨٨ منه على أنه يجوز أن تنتهي خدمة
الضابط « اذا أمضى في رتبة لواء سنتين من تاريخ الترقية الى هذه الرتبة .
ويجوز مد خدمته ثلاث سنوات بقرار من الوزير بعد أخذ رأي المجلس الاعلى
للشرطة . وتنتهى بالتقضاء هذه الحدة حتى اذا رقى في خلالها الى درجة
مالية أعلى .

وفي ٦ من يناير ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن
تحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل
والمصايد وحرس الجوارك ونص على أن « تنتهى خدمة المساعدین بمصلحة
السواحل والمصايد وحرس الجوارك في سن الثنتين ، كما تنتهى خدمة
ضباط الصف والعساكر بها في سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ المذكور انه
« ينص القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ على أن تنتهى خدمة المساعدین
— الصوالات — بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجوارك في سن الثنتين »
كما تنتهى خدمة ضباط الصف والجنود في سن الخامسة والخمسين .
وبتاريخ ١٠ من فبراير ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باصدار
قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة ومجاله الدائمين وميل به اعتباراً
من أول مايو ١٩٦٠ ، ويمتضى هذا القانون أصبحت سن انتهاء الخدمة
سنتين سنة ، وكما كان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه يسرى
على المساعدین وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل والمصايد
وحرس الجوارك ، فقد أصبحت سن انتهاء الخدمة بالنسبة اليهم سنتين سنة .
ونظراً لطبيعة عمل هؤلاء الأفراد فإن الأمر يقتضى تحديد سن انتهاء الخدمة
بالنسبة الى المساعدین بستين سنة وبالنسبة الى ضباط الصف والعساكر
بخمسين وخمسين سنة ، لذلك رؤى اصدار القانون المذكور .

كما صدر في ٦ من يناير ١٩٦٤ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ بتحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود ونص على أن : « تنتهى خدمة المساعدین بسلاح الحدود في سن الستين ، كما تنتهى خدمة ضباط الصف والعساكر به في سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون ٢٧ لسنة ١٩٦٤ المذكورة ، صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاملات المدنية المعدل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ ورقم ١٣ لسنة ١٩٦٣ ، ونص في المادة ١٤ فقرة ٣ على أن يرفعت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين منهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز بأى حال من الأحوال إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة . ولما كان المساعدون بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك وسلاح الحدود والحراس والمساعدون بمصلحة السجون وضباط الصف والعساكر والسجنات بهذه الجهات من المستخدمين الخارجيين من الهيئة الذين يسرى عليهم النص المتقدم فلا تنتهى خدمتهم إلا في سن الخامسة والستين . ولما كانت المصلحة العامة تقتضى عدم إبقاء هؤلاء في الخدمة بعد سن الخامسة والخمسين بالنسبة الى ضباط الصف والعساكر والسجنات بالجهات المتقدمة لما تقتضيه طبيعة أعمالهم من جهد ومشقة لا يتصلها من جاوز هذه السن ولا إبقاء الباقين بعد سن الستين نظراً لما تتطلبه أعمالهم من مجهود بدني يشق على من تعداها .

لذلك صدر القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ بإضافة مادة ١٤ مكرراً الى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ونص فيه على أن تكون سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المساعدین بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجمارك وسلاح الحدود والحراس المساعدین بمصلحة السجون هي سن الستين وتكون سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر والسجنات في هذه الجهات في سن الخامسة والخمسين ، وحيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ ، وانتهى مجلس الدولة - اللجنة الثالثة للفتوى والتشريع بجلسته ٢٨ من نوفمبر ١٩٦٠ وإدارة الفتوى والتشريع

لوزارة الخزانة بمجلس الدولة والادارة القانونية بالهيئة العامة للتأمين والمعاشات الى الاتفاق بأن المادة ١٤ مكرراً من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الصادر بها القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ قد ألغيت بالنسبة الى ما يتعارض من أحكامها مع القانونين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠. ورقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم بات لازماً على سلاح الحدود أن ينفذ أحكام هذين القانونين على أفرادها خاصة في شأن تحديد سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح وهي سن الستين . ولما كانت الحكة التشريعية التي توخاها المشرع عند اصدار القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ والتي تحدد بمقتضاها سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود بالخلمة والخمسين وهي عدم ملامة سن تكبر من هذا القدر لطبيعة الأعمال المطلوبة بهم بما تتطلبه وتنضيه من جهد ومشقة . وهذه الحكة لم تكن محل الاعتبار عند اصدار القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بالنسبة لهذه الفئة ، ولتدارك الموقف فإن الامر قد تطلب الموافقة على استصدار قانون يحدد سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح في سن الخامسة والخمسين - خاصة وأن مصلحة السواحل والملايد وحرس الجمارك قد استصدرت القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ بتحديد انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بها في سن الخامسة والخمسين وانتهاء خدمة المساعدين في سن الستين .

هذه امطة على حالات تنهى فيها خدمة الموظف العامل بخدمة الدولة بالاحالة الى التقاعد في سن أدنى من سن الستين وهي السن العادية للاحالة الى التقاعد كما رأينا .

٤ - العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون .

عن العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف :

كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات (م ٩ - ج ٦)

إليزانيات المستقلة تجري على جواز بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف إلى سن الخامسة والستين استثناء من الأصل العام في ذلك القانون ، وهو انتهاء الخدمة في سن الستين ، بحيث يكون في الخدمة إلى الخامسة والستين .

وقد ثار البحث حول ما إذا كان جريان هذه المادة بعبارة « يجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » يسوغ القول بأن المشرع جعل لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الخصوص ، تترخص بمقتضاها في الأمر بتمتعه أو تمتعه حسبما يرى .

وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري (١٦) إلى أن جريان عبارة النص المذكور على النحو المتقدم مؤداه في مستقره الذي تفياه الشارع هو الإبقاء على هذه الطائفة من الموظفين في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وذلك استثناء من القاعدة العامة التي توردتها في صدر المادة ، شأنها في ذلك شأن العلماء والخريجين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ، إذ تنفي لائحة تقاعدهم المعدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بأن مدة خدمتهم تنتهي في سن الخامسة والستين . وقد قصد المشرع في القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ إلى مساواة العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف هؤلاء في هذا المجال ، وهو ما انصحت منه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ إذ يجري نصها على الوجه الآتي : حدد « المشرع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتفعين بأحكامه وقد أورد المشروع استثناءين من القاعدة المتقدمة ، الأول والثاني خاص بالعلماء الخريجين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية حيث رخص أيضاً في حساب مدة الخدمة التي يقضونها بعد سن الستين ، وحتى بلوغهم سن الخامسة والستين في المعاش ، وذلك استثناء مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من

(١٦) في حكمها الصادر في القضية رقم ١٠١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٠/١/١٥ من ١٤ رقم ١٢٤ من ٣١١

انتهاء خدمتهم في سن الخامسة والخمسين . كما روعي تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف . . .

واستطردت محكمة القضاء الإداري إلى أن أعمال النص على ضوء المذكرة الإيضاحية طامح الدلالة في أن خدمة العلماء بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف وهم المشبهون بعلماء الأزهر ، لا تنتهي بمجرد بلوغهم سن الستين كسائر الموظفين ، لما ورد في شأنهم من استثناء على الأصل العام مقدر بقره ، ومطبق في مجاله لحكمة استهدفها الشارع ، وقصد بها التسوية في المعاملة بين هؤلاء وهؤلاء من ذوي المؤهلات الواحدة ، وأعمالا لتكافؤ الفرص بين طائفتين لا يرى التفرقة بينهما في مجال إنهاء خدمتهما إلا في سن معينة ، ومقتضى هذه المساواة بداهة أن يكون بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وهم بهذه الخالبة يبقون أصلا في الخدمة حتى هذه السن ، ما لم ترجهة الإدارة إعمالا للمصالح العام ما يحدوها إلى إنهاء خدمة أحدهم قبل بلوغه هذه السن . . وبالتالي ليس ثمة ما يشفع لجهة الإدارة في التذرع بأن النص قد ورد بصيغة الجواز ، وأن لها سلطة تقديرية تترخص بمقتضاها في الأمر .

كما رأيت محكمة القضاء الإداري أن مما يؤكد ذلك أن المشرع قد ائتمد في النص لفظ « بقاء » تعبيرا عن إرادته ، واستهدافا لما عناه من حكم ، دون أن يستعمل لفظ « بقاء » وثمة فارق بين اللفظين ، فالأول مشتق من الفعل اللزام حيث يكون أثره مستقدا من نفسه مباشرة ، والثاني مشتق من الفعل المتعدي حيث يكون أثره متوقفا على إرادة الغير ، وشتان بين مؤدى كل منهما ، فبينما التعبير باللفظ الأول يفيد أن البقاء هو استمرار لحالة قائمة فعلا دون حاجة إلى تدخل جهة الإدارة إعمالا لخصتها في سبيل الإبقاء ، وهي وحدها التي تملكه وإن ساغ القول بأن لفظ (يجوز) منصرف إلى مطلق الترخيص مان في ورود لفظ « بقاء » تاليا للفظ يجوز ، قيد على هذا الإطلاق ، ومن ثم فإن صياغة التشريع قد قصد بها أن بقاء العلماء جائز على خلاف القاعدة العامة ، ومقتضى ذلك ولازمة أن تلك الطائفة من العلماء وهم العلماء

الموظفون بمرافقة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف يبتقون في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأنهم يستمدون هذا الحق من الأثر الحال المباشر لنص القانون دون حاجة الى أعمال ارادة الإدارة .

وقد أبدت المحكمة الإدارية العليا هذا الرأي أيضاً في حكمها الصادر في القضية رقم ٨٥٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٣/٦/١٩٦٥ واستندت في ذلك الى أنه واضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ أنه كلف الذكر في ضوء ما جاءت به مذكرته الإيضاحية من تفسير أن واضح التشريع قد حدد استثناء من الأصل العام السن التي يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمرافقة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم في ذلك شأن العلماء المعمرين والعلماء الموظفين بالأزهر والمجاهدين الذين يحالون الى المعاش في هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ فلا يقبل إذن بعد أن سوى القانون في المعاملة بين الطائفتين وطبق عليها ذات الحكم أن يفسر النص بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة أن الأمر في ذلك — مع أنه بطبيعته ما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازى للإدارة تبقى منهم من ترى إبقائه في الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى إخراجها (١٧) .

(١٧) وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها هذا بأحقية المدمى الذي أحيل الى المعاش في سن الستين في حين أنه يستحق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين على نحو ما تقدم إيضاحه — قضت بأحقية في التعويض عن الأضرار التي حاققت به نتيجة إحالته المبكرة الى المعاش ، وفي حكم لحكمة القضاء الإداري صادر في القضية رقم ٧٩٦ لسنة ١٤ بجلسة ٢٩/٣/١٩٦٢ ذهبت الى أنه متى كان بقاء هؤلاء العلماء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ليس برهونا بسلطة جهة الإدارة التقديرية ، وكانت جهة الإدارة قد استندت الى المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ في إعادة أحد العلماء الموظفين بمرافقة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بعد أن كانت قد فصلته خطأ لبلوغه سن الستين فإن قرار الإعادة هذا هو في حقيقته قرار بسحب قرار الفصل ومن شأن ذلك أن يعتبر المركز القانوني لذلك الموظف قبل الفصل قائماً مستمراً ومن الآثار المترتبة على ذلك استحقاقه

ولقد أنهى المشرع انخلاف الذى ثلر حول بقاء العلماء والموظفين ببراتية الشئون الدينية فى وزارة الاوقاف الى سن الخامسة والستين ، منصوص صراحة فى المادة ١٩ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتعليم والمعاشات لموظفى الدولة الذى حل محل القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على بغائهم الى هذا السن كما سوى بينهم وبين العلماء المدرسين بالأزهر والمعاهد الدينية الاسلامية الذين لا يحالون الى المعاش الا عند بلوغهم سن الخامسة والستين حتى تتحقق المساواة بين الطائفتين (١٨) .

عن سن احالة العلماء والموظفين بالأزهر والمعاهد العلمية :

كان البند الاول من المادة الاولى من الامر الملكى رقم ٢١ لسنة ١٩٢١ الصادر فى ١٠ من مارس ١٩٢١ بالتصديق على لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية يقضى بان يحال الى التقاعد من العلماء والموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية من بلغ من العمر سبعين سنة شمسية .

لراتبه عن المدة الواقعة بين القرار المسحوب والقرار الساحب ، واستطردت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور الى انه لما كان المركز القانونى العام فى مجال الوظيفة من النظام العام الادارى فإن هو نشأ فلا تملك جهة الادارة ان تقوضه كما لا تملك المساومة فى شأنه — لما كان ذلك فانه اذا كانت الوزارة قد أعادت المدعى المذكور الى الخدمة استنادا الى الحكم الوارد فى المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ فهو لا تملك والحالة هذه ان تعلق اصدار القرار التنفيذى على تنازل المدعى من جمواه وعدم مطالبته براتبه مدة الفصل ، فاذا حدث هذا التنازل وقع باطلا ولا يعتد به فى ضوء هذا النظر ، فضلا عن ان هذا التنازل باطل من جانب آخر لان بلائيماته تكشف عن الاكراه الذى شلب رضاء المدعى ، راجع فى هذا الشأن ايضا حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق بجلسته ١٩٦٢/١/١ .

(١٨) راجع فى هذا الصدد حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق سالف الاشارة اليه . وحكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٠ لسنة ١٩٦٧/٦/٣ بجلسته ١٩٦٧/٦/٣ .

ثم صدر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر بأن يحال إلى التقاعد من الموظفين المذكورين من بلغ من الخامسة والستين (١٩) ، ففصل في مادته الأولى على أن « يستبدل بالبند أولا من المادة الأولى من لائحة التقاعد المشار إليها النص الآتي :
أولا : من بلغ من الخامسة والستين ميلادية » (راجع النشرة التشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ١٣٩ و ١٤٠) وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ على أنه « فيها عدا ما نص عليه البند أولا من المادة الأولى من لائحة التقاعد المشار إليها تسرى أحكام قوانين المعاشات الخاصة بموظفي الدولة على علماء الأزهر وموظفيه من العلماء متى طلبوا ذلك خلال سنة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون على أن يعفى من يطلب منهم ذلك من أداء الفرق بين ما استقطع منه للمعاش عن الدة السابقة وما تقضى به أحكام قوانين المعاشات بالنسبة إلى الاستقطاع » .

من سن التقاعد بالنسبة لأعضاء هيئة كبار العلماء :

جعل القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ بإعادة تنظيم الجاهع الأزهر (٢٠) انتهاء مدة العضوية في جماعة كبار العلماء عند بلوغ العضو من الخامسة والستين ، وما كان دوام عضوية هيئة كبار العلماء مدى الحياة متى كانوا قادرين على العمل كما كان الحال قبل صدور القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ حقا مكتسبا لهم إذ من حق الحكومة أن تعيد مدة هذه العضوية أو تنهيها متى وجدت أن الصالح العام يقتضى ذلك سواء أكانوا موظفين أم أعضاء هيئة مستقلة كالمجمع اللغوي مثلا (٢١) .

(١٩) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٤٠٠٦ سنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٦/٤/١٥ س ١٠ رقم ٣٢٤ ص ٣١٢ .

(٢٠) نشرة تشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ٥ وما بعدها .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٧/٦/٤ س ١١ رقم ٣٢٠ ص ٥٠١ ، وقد جرى لنص المادة

عن آية المساجد وخطباتها ومدرستها بوزارة الأوقاف :

كانت القاعدة التنظيمية العامة المقررة التي كان يجري العمل عليها بوزارة الأوقاف هي ألا يحال خطباء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف إلى المعاش في سن معينة ، وإنما يظلون في وظائفهم ما دلهوا بتأديرتهم إلى عملهم ، ولولا أن الوزارة المذكورة رأت أن تحيلهم إلى المعاش في سن السبعين أسوة بما اتبع في شأن وعاطف الأزهر ، واستندت في ذلك إلى أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٣ من نوفمبر ١٩٤٤ في شأن انصاف علماء المساجد اشترط لا مكان انصافهم أن تتوفر لهم شروط التوظيف بالأزهر والمعاهد الدينية ، وأن يكونوا منقطعين لأميال وظائفهم ، فاستتجبت الوزارة من ذلك أن مساواة هؤلاء بالولئك تقتضي كذلك مساواتهم بهم في سن الإحالة إلى المعاش في حين أن العبارة المشار إليها التي استتجبت منسبها وزارة الأوقاف ما تقدم قد وردت في مذكرة اللجنة المالية المرفوعة إلى

١٠ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ بأعادة تنظيم الجامع الأزهر معدلة بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بالآتي : « يشترط لمن يعين عضواً في (جامعة كبار العلماء) أولاً : ألا تقل سنه عن خمس وأربعين سنة شمسية ولا تزيد على خمس وستين . ويسرى هذا الشرط على أعضاء جامعة كبار العلماء وقت العمل بهذا القانون ويعتبر من جاوز السن المقررة معفى من عمله . في جامعة المذكورة . » . وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها آنف الذكر في القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق أن اعتبار من جاوز السن المقررة معفى من عمله في الجامعة المذكورة كان يقع ولم ينص على ذلك صراحة وما ذلك النص إلا ترديد لما يجب أن يسرى عليه تطبيق القانون . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ آنف الذكر أنه : « رأى أن يحدد بين عضو الجامعة بحيث لا يقل عن الخامسة والأربعين ولا يزيد على الخامسة والستين وهي الفترة التي يتكامل في بدايتها نشاط الإنسان ثم يتدرج نموه خلالها حتى يبلغ غايته فإذا بلغ هذه الغاية وجب أن يدع مكانه لغيره من هم أحدث سناً وأعظم نصيباً من الصحة والعالية حتى تتعاون بذلك الأجيال . ولا شك في أن مفتوح جامعة كبار العلماء حتى بلغه هذا السن وقاعدته من العمل الرسمي خليق بأن يند تأليفه بما اجتمع لديه من علم وما توافر من تجربة » .

مجلس الوزراء فى خصوص معين هو انصاف علماء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف على نسق انصاف سائر موظفى الحكومة فلا يجوز اعمالها الا فى الخصوص الذى وردت فيه بالذات وهو انصاف علماء المساجد على مقتضى قرار مجلس الوزراء الأسبق الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ فى شأن الانصاف ، ذلك لأن مجلس الوزراء حين أقر مذكرة اللجنة المالية فى الخصوص المذكور لم يقصد تعديل أنظمة التوظيف بالنسبة الى علماء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف بحيث تجرى فى حقهم أنظمة التوظيف الخاصة بوعاظ الأئمة - المعاهد الدينية ، على أنه من غير الجائز قانوناً ان يتم تعديل نظام التوظيف فى وزارة الأوقاف على الوجه الذى كانت قد ذهبت اليه الوزارة ، اذ ان مجلس الأوقاف الأعلى له فى شأن موظفى هذه الوزارة سلطة مجلس الوزراء . وهذا يؤكد أن مجلس الوزراء لم يكن يقصد أى تعديل فى نظام التوظيف - وإنما قصد الى وضع شرط فى خصوص معين هو استحقاق الانصاف وكانت له السلطة قانوناً فى ذلك باعتباره تنظيماً لتوزيع المبلغ الذى قرر منحه لانصاف موظفى الأوقاف ومن ثم يستحق خطباء المساجد وأئمتها البقاء فى الخدمة مدى الحياة ما داموا قادرين على عملهم (٢٢) .

وفى ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص فى المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفى الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية ، كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصص للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصص بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات فى الميزانيات المستقلة وهى ميزانية الجامعات وميزانية الجاهل الأزهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢١١ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥١/١/٢٤ س ٥ رقم ١٠٩ ص ٤٧١ وفى القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٧/٦/١٤ س ١١ رقم ٣٤٦ ص ٥٦٥ .

الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المحليات. ٠٨٠ ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء . ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاءهم حتى سن الخامسة والستين .

ويتضح من مطالعة هذا القانون أن مناط الامادة من أحكامه ان يكون الموظف مربوط مرتبه على وظيفة دائمة ومؤقتة او على درجات شخصية يخصهم بها على وظائف خارج الهيئة او على اعتيادات الباب الثالث المتسة الى درجات وان يكون موجوداً فى الخدمة وقت صدوره وان كان قد جاوز وتقدّك السن المحددة فى المادة ١٧ للإحالة الى المعاش . ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الأوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة او المؤقتة او من وظائف خارج الهيئة وانما هى وظائف ذات مربوط ثابت على غير درجة . ومن ثم لا تسرى أحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على شاغلى تلك الوظائف ولا يفيدون منه ويعاملون من حيث انتهاء مدة الخدمة بالتواعد السابقة التى تقضى ببقائهم فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم تمكنهم من أداء عملهم . ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء شاغل وظيفة شيخ مسجد فى وظيفته مدى الحياة — نقله مثلاً من وظيفة امام وخطيب مسجد محمد بك القبولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك أنه وقد ثبت له الحق فى المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقاً لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول إليها ليس لها نظام آخر يفاير هذا النظام بل العكس من ذلك فان الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة فى هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بنسابة الترشيح لوظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها بالمذكرة على وجه التحديد يتقون فى وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك

أيضاً ما ورد بالمذكرة أنه عند وفاة شيخ مسجد السيدة نفيسة — وكان من غير العلماء — عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى — وهو من غير العلماء عين مكانه نجله — وهو من غير العلماء — أى أن من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الإبناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين أو أى شرط آخر . وهذا وضع ليس له مثيل فى الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يتطع بان هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للأوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين واللوائح ، يؤيد ذلك أيضاً ما جاء بالمذكرة آتية الذكر التى رفعها قسم المساجد الى السيد السكرتير العام للوزارة فى ١٧ من فبراير ١٩٥٧ بمناسبة فصل أحد أئمة المساجد وتظلمه من ذلك الفصل فقد جاء بها انه قد ظلم ظلماً بيناً « فلا هو أبقى فى عمله الحالى يبقى له من العمر ولا هو موئل كزملائه فى الترقيات واستحق المعاش » مما يستفاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد السبع والأئمة وخطباء المساجد ومدرسيها فى وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به فى الوزارة طبقاً لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والأوامر السابقة حسبما سلف تفصيله (٢٢) .

ولم تكن أحكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية تسرى على أئمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الأحكام التى تضمنت احالة الموظف أو المستخدم الدائم إلى المعاش متى بلغ سن الستين ، ورفعت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين وكان مفاد ذلك عدم وجود سن معينة لانتهاى خدمة الطائفة المذكورة وكان هذا ما جرت عليه وزارة الأوقاف من ابقاء هذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٦٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١/٢٦/١٩٦٠ س ٥ رقم ٦٥ ص ٥٩٩ فى القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسته ١٢/٢١/١٩٦٠ ص ٦ رقم ٥٥٥ ص ٤١٣ .

وفي أول أبريل ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير ١٩٢٨ . ثم أصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ أبريل ١٩٢٨ متضمناً أحكام اللائحة المذكورة وكان واضحاً من اللائحة والمنشور أن ليس ثمة محينة تنتهى عندها خدمة الإمام أو الخطيب وانها تنتهى خدمته بوفاة أو لمجزه عن أداء عمله .

وفي ١٦ من مايو ١٩٥١ أصدر المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذى يفصل فيه أئمة المساجد وعلمائها وخطبائها ومدرسوها الذين يعينون على درجات بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين ، ويشان مقدار المكافأة التى تمنح عند الفصل وشروط منحها ، وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يلى :

(أ) يفصل المذكورون من الخدمة بلوغهم السن فى الخامسة والمستين .

(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة وورثتهم ، ونص فى البند الثالث من القرار المشار اليه على أن الأئمة والخطباء والخطباء والمدرسين الحاليين تسرى عليهم القواعد التى نص عليها فى البند ثانياً اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم ايها ، ومن لم يعط منهم هذا الاقرار الكتابى يستقر فى معاملته بالنسبة للمكافأة طبقاً لأحكام لائحة النذور الصادرة فى ٢٥ من أبريل ١٩٢٨ .

وفي ٨ من ديسمبر ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين ، ولم يشمل هذا القانون موظفى وزارة الأوقاف ، وانما صدر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٢ وقد نص فى مادته الأولى على أنه : « تنشأ فى مصلحة صناديق التأمين والاخبار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من ميزانية وزارة الأوقاف — الإدارة العامة والأوقاف الخيرية وأوقاف الحرمين الشريفين

والأوقاف الأهلية - ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للإدخار يخصم لغير المثبتين من هؤلاء الموظفين ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » وقد جاء بالمذكورة الإيضاحية لذلك القانون عن صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة أنه « نظراً لما تبين من دراسة حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها أجازت لهم الأنظمة المالية أن يستبروا في الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التالبيين والإدخار ، فقد نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » ومضى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة في ذلك الوقت من ذوي الأعمار عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن التقاعد المقررة قانوناً ، وذلك بما لم يقرر مجلس الأوقاف الأعلى حرمانهم من الاشتراك في هذين الصندوقين طبقاً للمادة ٢٨ منه (٢٤) .

(٢٤) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ س ٦ رقم ٥٥ ص ١٣ واستطردت المحكمة الإدارية العليا في حكمها المذكور إلى أنه لما كان المدعى - قبل تعيينه شيخاً لمسجد السلطان الصفي من طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فإنه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تقتضي ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم إلا إذا أعطوا إقراراً كتابياً بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيما تقدم . ولما كان المدعى لم يعط إقراراً كتابياً بقبوله المعاملة بأحكام القرار سالف الذكر . ومن ثم من حقه البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من أداء عمله .

ومن الاستثناءات على قاعدة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين في الإقليم السوري استثناء خاص بالمفتين وأئمة الفتوى والمدرسين . ملحق حدد المرسوم التشريعي رقم ٧ بتاريخ ١٩٤٧/٦/٣ دائرة الفتوى والتدريس الديني في الإقليم السوري متضمناً تعريف المهمة وتحديد الصلاحيات وتوزيعها وتحديد الشروط الخاصة في انقضاء الموظفين ومدد وظائف المفتين وإئناء =

= الفتوى والمدرسين في كل محافظة من محافظات الاقليم ثم صدر المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ المتضمن أحكام نظام التقاعد للموظفين المدنيين والعسكريين ناصاً في مادته الثانية عشرة على وجوب احوالة الموظف على التقاعد حين اكماله الحد الأقصى للسّن وهو ستون سنة أو الحد الأقصى للخدمة الفعلية وهو أربعون سنة من الخدمة الفعلية المؤداة بعدد بلوغ الثامنة عشرة من سنّ العمر - ولكنه استثنى من ذلك المفتين وأبناء الفتوى والمدرسين فنص في مادته الثالثة عشر على أنه « خلافاً لأحكام المادة السابقة تعتبر خدمة المفتين وأبناء الفتوى والمدرسين ممتدة حكمها بخون حد ما لم يصدر مرسوم أو قرار بإنهاء خدمتهم وتصنيف حقوقهم التقاعدية بعد بلوغهم الحد الأقصى للسّن أو الخدمة ، وظلّ العمل جارياً بهذا النص وظلّ المفتون والمدرسون وأبناء الفتوى قائمين على رأس وظائفهم استناداً إليه .

ثم صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنية ونص في المادة التاسعة من قانون اصداره أنه « مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٣ من القانون المرافق يكون للموظفين المعاملين بأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الموجودين في الخدمة عند العمل بهذا القانون انتفاع بنظام المعاشات المقرر بمقتضى القانون المرافق بشرط أن يطلبوا معاملتهم بأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به وتسرى عليهم أحكام هذا القانون من تاريخ البدء بإدائهم الاشتراكات من مدة خدمتهم السابقة المنصوص عليها في المادة ١٢ من هذا القانون » كما نص في المادة العاشرة منه على أن يؤدي الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٨ (الذين لم يقبلوا المعاملة بأحكام القانون المرافق التأمين والمعاشات في الاقليم السوري) اشتراكاً شهرياً ... وتستمر معاملة هؤلاء الموظفين طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي المشار إليه .

كما نص في المادة التاسعة عشرة على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد السن المذكورة »

٢ - العلماء الموظفون بمرافقة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد العلمية الإسلامية في الاقليم المصري - ولا يجوز

= في جميع الأحوال إبقاء الموظفين المشار إليهم في البندين السابقين في الخدمة بعد سن الخامسة والستين ... ٤ ..

وواضح من هذه النصوص أن المادة ١٩ من ثانون القضاة والمحاكمات لموظفي الدولة العتبيين الصادر به القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، لا تنسرى الا على من يختار الانتفاع بأحكامه وفقاً لما جاء في المادة التاسعة من قانون الاصدار ويحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون الذين تجاوزوا الستين من عمرهم ويختارون الانتفاع به اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم أى من تاريخ البدء بأدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة التاسعة من القانون رقم ٣٦ المذكور ، أما الذين لا يختارون هذا القانون فتسرى عليهم أحكام الرسوم التشريعى رقم ٣٤ ، ومن ثم لا يحالون الى المعاش الا طبقاً لأحكام هذا المرسوم . ولما كان القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ قد استبدل البند ٢ من المادة ١٧ من القانون رقم ٣٦ المشار اليه فاصبح نصها كالآتى :

١ — العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية في الاقليم المصرى ، وكذلك المفتون والمدرسون الداخلون في ملك دائرة الفتوى والتدريس الدينى الصادر به المرسوم التشريعى رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٧ — ولا يجوز في جميع الاحوال إبقاء الموظفين المشار إليهم في البندين السابقين في الخدمة بعد سن الخامسة والستين ، وبذلك يكون المشرع قد أراد أن يسوى في المعاملة بين العلماء الموظفين والعلماء المتدربين في الاقليم المصرى وبين المفتين والمدرسين الداخلين في ملك دائرة الفتوى والتدريس الدينى في الاقليم السوري من حيث استثنائهم من انتهاء الخدمة عند بلوغ سن الستين ، فقد كان من مقتضى النصوص الواردة في القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ السالفة البيان ، أن يحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون في الاقليم السوري الذين تجاوزوا الستين من عمرهم وأختاروا الانتفاع بهذا القانون اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم طبقاً للمادة التاسعة منه كما يحال كل من يعين مجدداً في الوظائف المذكورة بعد صدور ذلك القانون الى المعاش حتماً عند بلوغه سن الستين طبقاً للمادة ١٩ منه ، فسوى المشرع بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه في المراكز القانونية بين ذوى الوظائف المتشابهة في الاقليمين من حيث الأخالة الى المعاش . أما أولئك :

كما نصت المادة ٧٥ من القرار الجمهوري رقم ٣٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على أن تنتهي خدمة العمال (٢٥) بأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ الستين ، ويستثنى من ذلك :

(أ) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى ليستبرون الى نهاية هذه المدة .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد على الستين ، وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية ليستبرون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة اذا كانوا قد جاوزوا الستين .
وتنص المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية على أن « يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد سن الستين » متى كان قادراً على أدائه ، اذا كان من شأن ذلك استكمال عدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق في المعاش ، ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديسمبر ١٩٧٦ » .

المفتون . وأثناء الفتوى والمدرسون القانونيون بوظائفهم حين صدور القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ . ولم يتقضى بعد مدة سنة الاختيار المبينة في المادة التاسعة من قانون الإصدار - لأن هذا القانون قد عمل به في اقلية الجمهورية من أول آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ فإنه لا ينطبق عليهم أحكامه ويظلون خاضعين لأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ . ما لم يطلبوا معاملتهم بأحكام ذلك القانون بصورة رسمية . لأن المادة التاسعة المشار إليها لم يتقاولها المشرع بأى تعديل ولا تزال سارية المفعول .

راجع لجنة التسم الاستثنائي للفتوى والتشريع بالأقليم الشمالي .
إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الأوقاف ، فتوى رقم ٧ في ٢٢ من أيار (مايو) سنة ١٩٦٠ في ١٤ ، ٨٠/٥٤/١٥ .

(٢٥) بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

ومفاد هذا النص أنه يحق للعامل (المؤمن عليه) أن يستمر في العمل أو أن يلتحق بعمل جديد ، بعد بلوغه سن الستين ، بشرط أن يكون قادراً على أداء العمل ، وأن يكون من شأن استمراره في العمل أو التحاقه بعمل جديد ، أن يستكمل بند الاشتراك الفعلية (وليس المدد الاعتبارية) الموجبة للاستحقاق في المعاشي ، وذلك فيما لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ .

ويقابل حق العامل في الاستمرار في العمل — المخول له بموجب النص المتقدم — التزام على صاحب العمل باستمرار تشغيل العامل فيما لا يجاوز الأجل سالف الذكر ، إذا ما تحققت في العامل شروط الانتفاع بالنص المشار إليه ، وذلك على الرغم من بلوغ العامل سن التقاعد المتفق عليه أو المنصوص عليه في لوائح الأنظمة الأساسية للعمل .

على أنه يتمين مراعاة أن أعمال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٣ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه إنما ، يكون في حالة ما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، حيث يكون ثمة مجال لتحديد سن التقاعد ، أما في حالة ما إذا كان العقد محدد المدة فإن العامل لا يفيد من حكم النص سالف الذكر ، وذلك لعدم امتداد مجال تحديد سن التقاعد إلى العقود المحددة المدة ، حيث يرتضى العامل أن ينتهى عقده في أجل معين لا يرتبط بسن التقاعد .

أما فيما يتعلق بحق العامل في اللاحاق بعمل جديد ، فإن هذا الحق لا يقابله التزام ، إذ الملتزم في هذه الحالة غير معين ، ولذلك فإن حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ لا يقر للعامل — في هذا الخصوص — سوى مجرد رخصة في العمل ، مع دعوة إلى أصحاب الأعمال لتشغيله في هذه الظروف (٣٦) .

(٣٦) راجع فتوى الجمعية العمومية للتقاسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ١٩٦٥/٩/٢٢ بشأن مدى التزام الشركات التابعة للمؤسسة العامة بإبقاء العاملين بها بعد بلوغ السن المقررة لترك الخدمة (ملف رقم ٣٥٠/٤/٨٦) . وقد استطردت الفتوى المذكورة إلى أن المادة الأولى من

ومن مقتضى السادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣.٩ لسنة ١٩٦٦ مسالف الاشارة اليه التزام الشركات التابعة للمؤسسات العامة بابقاء العاملين بهاء بمقود عمل غير محددة المدة بعد سن الستين، بشرط ان يكون العامل قادرا على العمل ، وان يكون من شأن استيراره فى العمل أن يستكمل مدد الاشتراك العطلية الموجبة للإستحقاق فى المعاش فيها لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ ، وذلك امبالا لحكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (٢٧) .

اما المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام فقد نصتا على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بروامة احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

الا أن المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أضافت فقرة تقضى بعدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقرر للتقاعد .

لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لاحكام هذا النظام احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم » . ويعتبر هذا النظام جزءاً متبهاً لمعد العمل . . . » ، ومن ثم يكون مقتضى هذا النص امبالا لحكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية فى شأن العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة بمقود عمل غير محددة المدة ، فلتتزم تلك الشركات بابقائهم بها بعد بلوفهم السن المقررة لترك الخدمة اذا ما توفرت فيهم شروط امبالا لحكم المادة المذكورة . . .

(٢٧) راجع أيضاً بؤلك الاستاذين مخلورى شاهين ومير عبد المجيد بمنوان « التنظيم القانونى لعلاقات العمل بالقطاع العام وفقاً للقرار الجمهورى رقم ٣٣.٩ لسنة ١٩٦٦ تلبية ١٩٦٧ من ٦٢١ وما بعدها » .
(م ١٠ - ج ٦)

وجاء هذا الحكم في المادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبناء على ذلك فانه طبقاً لأحكام القانونين المذكورين لا يجوز مد خدمة العاملين الخاضعين لاحكامها بعد سن الستين بصفة مطلقة .

وقد نصت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمعدلة القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المنشر اليه على ان يستحق المعاش في الحالات الآتية :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المبسوس عليه بنظام التوظيف المعامل به او لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) ، (ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل .

وهؤلاء طبقاً لما تقضى به نص المادة (٢) المشار اليها هم :

ـ العاملون الخاضعون لإحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

(١) ان يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

(٢) ان تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وقد صدر قرار وزارة التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ ونص على ان تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وان توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

— المشتغلون بالأعمال المتعلقة بالمنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التامينات +

ونص قرار وزارة التامينات رقم ١٤٩/١٩٧٧ على أن « لا تسرى احكام قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل الخاصة الذين يتوافر في شأنتهم الشرطان الآتيان :

(١) أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل بعد للسكن الخاص .

(٢) أن يكون العمل الذى يمارسه يخوفا لقضاء حاجات شخصية لخدمته أو تربيته .

الفصل الثالث

كيفية تحديد السن القانونية

كانت الفقرة الثالثة من المبادأة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الصادر في ٢٨ من مايو ١٩٢٨ تنص على أنه « يمتد في تقدير سن الموظفين المستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمي من دفتر قيد المواليد . وفي حالة عدم إمكان الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة أو بالإسكندرية أو بمعرفة طبيبين في الحكومة مندوبين لهذا الغرض في المديرية وفي المحافظات » ، وتنص الفقرة الرابعة على أنه « لا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال » (١) .

(١) كما كان قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير ١٩٢٧ فيما يتعلق بتحديد سن الموظف أو المستخدم يقضي بأن تقدير القومسيون الطبي يعتبر نهائياً لا رجعة فيه ، وفيما يتعلق بالموظفين الموجودين بالخدمة عند صدور هذا القرار الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبي يعطون مهلة ستة أشهر من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية لتقديم فيها بشهادة ميلادهم والا اعتبر تقدير القومسيون الطبي في حقهم نهائياً ، ولا تقبل منهم بعد هذا الميعاد أية شهادة حتى ولو باسم مختلف من الاسم المعروف به الموظف في الحكومة . وقد صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ مردداً حكم القاعدة نفسها .

وقد كان قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير ١٩٢٧ صادراً استناداً إلى الحق المخول له في المادة ٧١ من قانون المعاشات الملكية الصادر في ١٥ من أبريل ١٩٠٩ والمادة ٦٥ من قانون المعاشات العسكرية الصادر في ١٤ من يولية ١٩١٣ واللذين كانتا تجيزان لوزير المالية أن يعرض على مجلس الوزراء الأحوال التي يظهر له أنها تستدعي تفسيراً لأحكام هذين القانونين وتوضيحيان بنشر هذا التفسير في الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به . وقد أصدر في ٣٠ يناير ١٩٢٧ قراراً تفسيرياً نص فيه على أنه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بأية حالة ، لما فيها يتعلق

كما نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » (٣) .

وتنص المادة الأولى من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين الخنيين بالدولة على أن « تثبت السن بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمى من سجلال الاحوال المدنية » (٤) .

بالموظفين الموجودين بالخدمة إذ ذاك الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير منهم بواسطة القومسيون الطبى فيعملون مهلة ستة أشهر بتقدير من تاريخ نشر هذا التفسير فى الجريدة الرسمية لتقديم تلك الشهادة إذا تيسر لهم ، وبعد هذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون نهائياً ولا تقبل أية شهادة تقدم فيها بعد كما أنه لا تقبل أية شهادة تقدم فى هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف فى الحكومة ، وقد أريد بهذا القرار وضع قاعدة حاسمة من مقتضاها استقرار العلاقة بين الحكومة وموظفيها ومستنديها على أساس ثابت لمضى قدرت السن مرة بالطريقة المنصوص عليها فى القانون كان هذا التقدير فى خصوص الاستخدام نهائياً غير قابل لاعادة النظر فيه ولا يجوز العدول منه الى غيره حتى اذا ثبت خطؤه بتقديم شهادة ميلاد تخالفه ، وهذه القاعدة العاجبة كانت تسرى على جميع طوائف الموظفين والمستخدمين ، وكان يندرج فى هذه الطائفة الأخيرة عمال اليومية وان لم يكونوا ممن يستحقون معاشاً أو مكافأة وفقاً لقانون المعاشات اليومية . راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٥٥٦ لسنة ٥ ق بـ ١٩٥٤/٣/٨ ، س ٨ رقم ٤٤٨ ص ٨٧١ وفى القضية رقم ٤٢٤ لسنة ٢ ق بـ ١٩٤٩/١١/٢٩ س ٤ رقم ١٥ ص ٤٩ .

(٢) كما كانت المادة ٢٨ من الفصل الثانى من قانون المصلحة المالية تنص على أن « تقدير عمر المرشحين يكون بهتقضى شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، وإذا لم يكن الحصول على إحدى هاتين الشهادتين فيكون بمعرفة القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية وتحسب السنوات تحسب السنين الافتراضية » .

(٣) وبالإطلاع على النصوص التى كانت تناول تقدير سن العمال يبين

ولم يرد بالقانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص مقابل لذلك .

وتمنى النصوص المشار إليها أنه متى تقرر معرفة سن الموظف أما بموجب شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من دفتر المواليد أو بواسطة القومسيون الطبي ، فانه لا يجوز التشكيك في السن على أية حال مهما كانت الظروف والأسباب (٤) .

أن كتاب المسالية الدورية رقم ١٣٤ الصادر في يونيو سنة ١٩٤٩ ، كان يقضى بأن « الموظف أو المستخدم الذي لم يقدم شهادة ميلاده أو مستخرجاً رسمياً منها عند تعيينه وقد سنه بمعرفة القومسيون الطبي العام أو بمعرفة طبيبين مستقلين في الحكومة ينبغي لهذا الغرض يعتبر التقدير نهائياً لا يجوز الطعن فيه بأي حال من الأحوال ولو ظهرت على خلافه شهادة الميلاد » وهذا النص كان ضريحاً في جواز نذب طبيبين لتقدير سن العامل الذي لم يقدم شهادة ميلاده عند تعيينه دون ضرورة عرضه على القومسيون الطبي العام بل هي ترخص في أن تتبع جهة الإدارة أي الطريقتين فلا تثريب عليها إذ هي عرضت العامل على طبيبين حكوميين لتقدير سنه دون عرضه على القومسيون الطبي العام ، وليس ثبت ما كان يجريه على عرضه على القومسيون الطبي العام ولا يفيز من هذا النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات الطبية التي حددت اختصاص القومسيون الطبي العام فقد نصت في البند ٦ على أن يختص القومسيون بإجراء الكشف الطبي على الموظفين والمستخدمين الدائمين والمؤقتين والخارجين من هيئة العمال وعمال اليومية لتقدير سنهم ، ولا يفيز من النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات المذكورة ، إذ أن هذا النص خاص ببيان اختصاص كل من القومسيون الطبي العام والقومسيونات الفرعية ، وليس هذا النص بهائم من اشتراك جهات طبية أخرى في هذا الاختصاص ، إذا ما رأت الجهة الإدارية أن الصالح العام يقتضي ذلك ، كما أنه ليس ثبت ما كان يوجب عرض تقدير السن الذي قام به الطبيبان الحكوميان على القومسيون الطبي العام لعدم وجود أي نص يقتضي ذلك ، راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٦٠ ق بجلسة ١٩٦٢/٢/١٠ من ٧ رقم ٣٦ ص ٣٢٠ .

(٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ من ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، وفي القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ من ٧ رقم ٥٥٩ ص ١٠٠٩ .

ومنادة هذه النصوص أيضاً أن الأصل هو شهادة الميلاد أو المستخرج
الرسمى من السجلات ، وأنه لا يجوز الاعتداد بقرار القومسيون الطبي العام
إلا فى حالة واحدة وهى عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى
سالك الذكر عند التعمين (٥) .

ماذا ما تم ذلك فلا يجوز بعد ذلك إحالة الموظف الى القومسيون الطبي
المعام لتقدير سنه . ويكون التقدير اذا حدث مع سبق تقديم شهادة الميلاد
أو المستخرج ، من قبيل اللغو الذى يمتنع قانونا الاعتداد به . صحيح
أن لتقدير القومسيون الطبي المعام حججه وحصائنه التى رتبها القانون
بمقتضى هذه النصوص ، ولكن هناك شرطا أساسا وهو ألا يسبقه تقديم
شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى عند التعمين والا بطل فعله وانصحت
حججه (٦) . كما أنه لا يجوز من ناحية أخرى بعد تقدير سن الموظف معرفة
القومسيون الطبي فى الحالة التى يقضى القانون بأن يكون تقدير السن
بمعرفة وصيوريته نهائيا — لا يجوز أن تقبل شهادة الميلاد التى تقدم فيها
بصيد ، إذ لا يجوز المدول من تقدير القومسيون الطبي أو إعادة البحث
فيه . ماذا امتنع الموظف عن تقديم شهادة ميلاده أو صورة رسمية منه
مستخرجة من سجلات المواليد لسبب من الأسباب ، وقام القومسيون
الطبي بتحديد السن بقرار به امتنع الطعن فى هذا القرار حتى اذا قدمت

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسنة
٦ بجلسة ١٩٦٣/٢/٢ س ٨ رقم ٧٠ من ٧٩٣ ، واذا قرر الشارع هذا
الحكم باطلاق فهو واجب التطبيق على الموظفين كافة يستوى فى ذلك الموظف
الذى ولد قبل صدور القانون الخاص بقيد المواليد أو بعده . راجع حكم
محكمة القضاء الادارى فى القضية ٢٩٩ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٢/١ س
٥ رقم ١٢٣ من ٥٤٥ وفى القضية رقم ٧٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٥/٣١
س ٧ رقم ٧١٤ من ١٣٨٧ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٦٧ لسنة
١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ س ١٢ رقم ٣٦ من ٤١٠٠ .

بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية (٧) ، كما لا يجوز الاحتجاج بأن جهة الإدارة قبلت من الموظف شهادة الميلاد أو اعتمدتها ، ذلك أنه لا يجوز الارتباط في تقدير السن على قاعدة تخالف القواعد الموضوعة لها والنظم المقررة فيها (٨) .

فالاصل في تقدير السن هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من المواليد إذ أن الدليل الطبيعي لإثبات السن يجب أن يستلزم من دفتر الرسمي لتقيد المواليد . فقد تضمنت البيانات التي به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثالية لها من حجيتها الرسمية في الإثبات ما يفضال معه أي دليل آخر من تضريرات أو تقديرات أو ما أشبهه (٩) .

ولا يجعل من الاصل الذي هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد بالأحالة على القومسيون الطبي إلا عند عدم إمكان الحصول على أيهما (١٠) .

ومن ثم لا يكون اللجوء إلى تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبي إلا في حالة عدم معرفة السن الحقيقية للموظف وقت التحاقه بالخدمة

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩/٤/١٩٦٤ وحكم محكمة القضاء الإداري رقم ٣٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٦/٢/١٩٥٢ س ٧ رقم ٣٣٤ ص ٥٦٤ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق س ٥ رقم ٢٤٣ ص ٩١٣ .

(٩) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ١ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ورغم أنه لا يجوز أن يقيد الشخص في سجلات المواليد إذا كان قد سبق قيده إلا أنه إذا حدث ذلك فإنه يعتد بالتقيد الأول في حساب سن الموظف ، راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٩١ لسنة ١١ بجلسة ١١/٢/١٩٦٧ .

(١٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٤/١/١٩٥٢ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ .

واستحالة الحصول على شهادة الميلاد او على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . اما اذا كان السن الحقيقى ثابتا ومعلوما فلا يعدل منه الى تقدير القومسيون الطبي(١١) . ذلك لانه لا يجوز الجمع بين التبرير فى حصول الخدمة والتاخير فى الخروج منها .

واذا كان الاصل فى تقدير سن الموظف العليل هو شهادة الميلاد او مستخرج رسمى منها وعند اللزوم تقدير القومسيون الطبي ، فالمعبرة بشهادة الميلاد ذاتها او صورة رسمية من البيانات المحررة بدفتر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص على أنه تلقاها بنفسه او وقعت تحت سمعه وبصره كما هو الشأن فى الأوراق الرسمية بوجه عام . . ومثل هذا غير متوافر فى القيد الذى يحصل بناء على لمر القاضى عند المحاكمة لاهمال قيد الميلاد فى حينه ، اذ يحصل تعيين تاريخ الميلاد بناء على ما يتم من تحريات فى هذا الشأن ، ولذلك كثيرا ما يكون السن تقريبا لا حقيقيا(١٢) . ولا يجوز حكم الحكة فى اجراء التيد قوة الشيء المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ الميلاد من اهل قيدة اذ لا تقوم الادانة عليه وانما تقوم على اهل القيد ذاته حين الميلاد، واذا كان القاضى يلزم بالتيد فى تاريخ معين فان هذا لا يعنى أنه التاريخ الحقيقى بل كثيرا ما يكون تقريبا(١٣) .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٦٤ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/٢/٤ .

(١٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٨ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٥/٣٠ س ٥ رقم ٣٩٢ ص ٩٨٤ وحكما فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ومن ثم ليس للموظف ان يتحدى بان الوزارة اذ اعتمدت تقدير القومسيون الطبي قد ائكرت ما لحكم المحكمة من قوة الشيء المحكوم فيه واهدرت ما للمستخرج الرسمى للقيد الذى تم بموجب هذا الحكم من حجة فى هذا الشأن .

(١٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .
على أنه بالنسبة لسوريا سجلت المحكمة الادارية العليا منعقدة فى

كما أنه لما كانت شهادة الليسانس أو أية شهادة دراسية أخرى غير
معدة لاثبات تاريخ الميلاد ، فإن بيان ذلك التاريخ شهادة من تلك
الشهادات لا ينهض حجة على صحته (١٤) .

دمشق بجلسته ٢١ من ايلول - سبتمبر ١٩٦٠ أن القرار رقم ٢٠٥٩ الصادر
بتاريخ ١٤/٢/١٩٣١ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية قد اعتُمد
في شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره بتاريخ تولدهم حسب
القيود الدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني ١٩٢٠ ،
فاذا كان أحد هؤلاء الموظفين قد حصل سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح
تاريخ ميلاده وقيده معدلاً بسجل النفوس ، فإن حالته تستقر على أساس
هذا التاريخ المدون بالسجل ، وليس من مقتضى ضم منطقة اللاذقية إلى
الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به في سوريا ، وهو المرسوم
التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ ، في محافظة اللاذقية ، ليس من مقتضى
ذلك الأساس بالأوضاع المستقرة طبقاً للقوانين التي كان معمولاً بها في
اللاذقية قبل الضم ، ولا يؤثر في حالة من صحيح سنة في عام ١٩٢٩ من
موظفي اللاذقية وجود نص في المرسوم المذكور يقضي بعدم الاعتداد بتصحيحات
السجل الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ ، إلا إذا كان لتصحيح
خطأ حسابي وقع عند تحويل التاريخ العثماني إلى التاريخ الميلادي ، وذلك أن
وضع الموظف الذي صحح سنة في عام ١٩٢٩ كان قد استقر - كما سلف
البيان - طبقاً للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلاً عن أن قانون التقاعد
في سوريا اتخذ أساساً لاثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذي تم
في سنة ١٩٢٢ في حين أن قانون التقاعد في اللاذقية اتخذ أساساً له القيود
الدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٢٠ فالأساس
في القانونين مختلف ، وقد استولى ذلك الموظف الشروط التي كان يتطلبها
القانون الذي كان خاضعاً له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ، ولا يجوز أن يحدد
تاريخ ميلاده على أساس احصاء سنة ١٩٢٢ المنصوص عليه في المرسوم
التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لأن هذا الاحصاء لم يشمل ولا يمكن
القول بأن الاحصاء الذي تم في اللاذقية في سنتي ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل
الاحصاء الذي عمل به في سوريا سنة ١٩٢٢ لأنه لا ارتباط بين الاحصائين
وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الأخرى ، راجع مجموعة
البادئ القانونية التي شررتها المحكمة الإدارية العليا س ٥ رقم ١٣٣ من
١٢٧٩ .

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣١٤ لسنة

٦ ق بجلسته ٢٤/٦/٥٣ من ٧ رقم ٨٥٩ من ١٧٧١ .

ولا جدال في أن شهادة التطعيم التي تقدمها الموظف عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هي شهادة رسمية حوت كافة البيانات الخاصة بالموظف والواردة بفقر الموالييد ، فقد ورد بها اسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد ، وهي بهذه المثابة الشهادة التي تتطلبها القانون لاثبات السن (١٥) .

على أنه ليس ثمة عيرة بها هو ثبت بشهادة التطعيم التي قد يقدمها الموظف طالما جاءت على خلاف شهادة الميلاد ، فالعول عليه قانونا هو التاريخ الثابت بشهادة الميلاد (١٦) .

ولا جدال في أن تعيين السن هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعميم وليس لذوى الشأن أن يحملوا اللبازعة فيها عن طريق المجادلة في تلك السن (١٧) .

فالأصل في تقدير السن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد الموالييد إذ أن الحليل الطبيعي لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمي لقيد الموالييد ، فقد أحتت البيانات التي به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص بمسئول ، وبهذه المثابة لها من حجيتها الرسمية في الإثبات ما يتفصل معه أى دليل آخر من تحريرات أو تقديرات أو مما أشبهه ، ولا يعدل

(١٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٢/١٩٦١ س ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ .

(١٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ١٥٨٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٥/١٩٥٤ س ٨ رقم ٣٧٤ ٧٣٨ .

(١٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٨/٢/١٩٦١ س ٦ رقم ٩٩ ص ٧٧١ ، وحكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .

من هذا الأصل بالاحالة الى القومسيون الطبي الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد المواليد (١٨) .

فاذا تحدثت سن الموظف في علاقته بالحكومة عند دخوله الخدمة بمستخرج رسمي مقدم منه اذ ذاك ، فلا يقبل تعديل هذا البيان استقرارا للأوضاع المصلحية . ولا يعول على مستخرج رسمي آخر يقدمه قبل احالته الى المعاش ثابت به ان تاريخ ميلاده لاحق للتاريخ المبين في المستخرج الاول وليس ثمة حجة فيها قد يقوله من ان المستخرج الاول كان قد قدم منه خطأ عند التعيين . كما لا يقدح في ذلك ان تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين (١٩) طالما ان تلك الشهادة قدمت بن الموظف نفسه بله حريته واستدعتها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك ان ينتكر لها لان من سمي في نقض ما تم من جهته تسميه مبررود عليه . هذا فضلا عما تقتضيه روح القوانين من النور من اساليب التحايل والمخادعة وما تتطلبه الاصول العامة في القانون الاداري من العمل على استقرار الأوضاع (٢٠) .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ من ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، وفي القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ من ٦ رقم ١٢٧ ص ٣٧٩ . هذا وقد ذهبت ادارة الفتوى للجهز المركزي للتنظيم والادارة في فتاها رقم ٣٣٤٧ بتاريخ ١٩٦٤/١٢/٩ الى انه يجوز أيضا الاعتداد بالسن الوارد بالبطاقة الشخصية وفقا لقانون الاحوال المدنية .

(١٩) توحى مثلا بأنها لأخيه وليست له .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٣/٣/٢٤ من ٨ رقم ٨٦ ص ٩٤٦ ، وحكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٤٧٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١٢/٢٣ من ٩ رقم ١٣٤ ص ١٧٧ ، وفي هذا الحكم كان المدعى قد ذهب الى ان المستخرج من شهادة الميلاد الذي قدمه عند تعيينه لم يكن خلاصا به ، وانما كان خلاصا باخ له تونى قبل ولادته هو ، وطلب الأخذ بمستخرج تقدم به قبل احالته الى المعاش فرفضت محكمة القضاء الاداري الاعتداد برأيه مقرر ان وضعه قد استقر منذ دخوله الخدمة ، وأشارت الى ان المدعى قد حوّل بالقرعنة

على أنه إذا كانت سن الموظف قد قدرت بمعرفة القومسيون الطبى
وقدم شهادة الميلاد فيها بعد ، فالمعول عليه هو قرار القومسيون الطبى حتى
لو ظهرت شهادة الميلاد بعد ذلك (٢١) . لكن إذا اتضح ان للموظف تاريخ

العسكرية باعتباره من مواليد التاريخ الموضح فى المستخرج الأول كما ان
المستخرج المقدم منه بعد ذلك كانت تنقصه بيانات معينة كاسم الوالد والوالدة
وقد عجز المدعى عن استيفاء هذه البيانات ،

وعندما طعن فى حكم محكمة القضاء الادارى آنف الذكر امام المحكمة
الادارية العليا بالقضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق سالف الاشارة اليها زادت
المحكمة العليا الامر ايضا ما تبينت ان المدعى عندما عاد الى الخدمة فى
سنة ١٩٣٦ لم يزعم أنه من سوا قاط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم
« محمد » فى حين ان اسمه فى طلب الاستخدام كان « محمود » ، وقد عالج
هذا الموضوع فى ذلك الوقت بأن قدم املايا شرعيا بأن الاسمين لشخص
واحد فلم تكن هناك مندوحة فى التحويل على شهادة الميلاد المذكورة ، كما
كانت تقضى القواعد السارية فى ذلك الوقت ، ولما فيها يتعلق بأن تاريخ
الميلاد المذكور فى تلك الشهادة كان ١٦ أغسطس ١٨٩٤ فى حين أنه ذكر
فى طلب الاستخدام أنه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يمدو أن يكون ذلك نوعاً
من الخطأ فى البيانات العونة فى طلب الاستخدام .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢٩٩ لسنة
٧ ق بجلسة ١٢/١/١٩٥٤ س ٩ رقم ٧٠ ص ٩٤ ، وما هو جدير بالذكر
فى هذا المقام أن مجلس الوزراء كان قد أجاز بقراره الصادر فى ٢٠ من
أغسطس ١٩٣٢ تغيير السكة الحديد أن يبحث حالة كل موظف على حدة
حتى اذا ما تبين له من الظروف والملايسات ان شهادة الميلاد لم تقدم فى
الوقت المناسب بسبب خارج عن الإرادة أو عذر تهرى لا حيلة للموظف
أو المستخدم فيه كان له أن يأمر بقبولها وتقدير السن على أساسها بغض
النظر عن تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى . وقد حكمت محكمة القضاء
الادارى فى القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧/٤/١٩٥٣ س ٧ رقم
٥٥٩ ص ١٠٠٩ ، أن قرار مجلس الوزراء المذكور قد أتى بخالف للنسبة
الآخيرة من المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٣٧ الصادر فى ٢٨ من
مايو ١٩٢٨ والقاعدة القانونية أنه لا يجوز بأية حال لسلطة دنيا أن تعدل أو
تغير أحكام سلطنة عليا . وذهبت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور

ميلاد معلوما ثابتا في ملف ختمته ووجود به في تاريخ سابق على تقدير سنة بواسطة القومسيون الطبي فإن هذا يسقط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التي لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك (٢٢) فاذا كانت الأدلة كلها تقرر - مطابقة تاريخ الميلاد - الذي امتدت به جهة الادارة في احوال الموظف الى المعاش لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البين يمنع من الانجساء الى تقرير سن المذكور بواسطة القومسيون الطبي الفام الذي لا يجوز قانونا الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند تعيينه لعدم تيدده أصلا في فواتر المواليد او عدم تقديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات

ان حكم الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة سالفة الذكر لم يكن يتأتى بتعديله الا بادة تشريعية في مقامها ومستواها ، ومن ثم يكون قرار مجلس الوزراء الذي قضى بقبول شهادة الميلاد بعد تغير السن بمعرفة القومسيون الطبي لا حجية له ولا يمكن الاستناد اليه .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضيتين رقمي ١ و ١١٨ لسنة ٧ في جلسة ١٩/١/١٩٦٣ من ٨ رقم ٤٨ ص ٥٠١ ، والذي اوضح من الاوراق التي كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا في هذه القضية « ان المدعى كان يعمل في القوات الجوية برتبة رقيب اول معلم ، وكانت مدة تطوعه قد جددت بترخيص صادر في ٢ من يناير ١٩٥٦ لتفتي في ٢٤ من ابريل ١٩٥٩ طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٥٢ المنظم لقواعد خدمة ابطاله من افراد القوات المسلحة ، وبمناسبة قرب انتهاء مدة تجديد تطوعه انتهت مخطته باجراءات تجديد له ، ولما لم ترمق بها شمسهادة ميلاده ، وكان هو قد أبدى انه من سواقط القيد وقدم شهادة سلبية بذلك ، فقد قامت باحواله الى القومسيون الطبي للقوات الجوية لتصفينه ، فقرر سنه في ١٠ من فبراير سنة ١٩٥٩ بأربعين سنة باعتباره من مواليد ١٠ من فبراير ١٩١٩ الا انه تبين بعد ذلك من مراجعة ملف ختمته ان تاريخ ميلاده هو ٢٥ من ابريل ١٩٠٩ حسبها هو ثابت في البيانات المدونة بواسطة ادارة التجنيد والجهة التي كان يخدم بها قبل ضمها الى القوات الجوية ضمن كتائب المشاة ، اذ انته مقيد بفواتر المواليد بفاحية بنى خالد مركز مغافنة مخيرية المنيا تحت رقم ٢٣ صحيفة رقم ٢٨ ، وعلى ذلك لخطر المجلس الطبي العسكري في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٩ أي بعد قراره بأسبوع واحد بهذه الحقيقة ، فقام بإلغاء التصفين .

المواليد فإذا كان مقيدا بالفعل وأمكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت
علة تحديد السن بواسطة القومسيون الطبي العالم (٣٢) .

ومن الأصول المسلم بها أن كل ما يتعلق بالموظف من أوراق وبيانات
تثبت أن له حقا ينبغي أن تكون مودعة بملف خدمته باعتباره وعاء عمله الطبيعى
أو فى الغليل يتعين أن يشار فى الأوراق الى تقديمها بما لا يدع مجالا للمنازعة
فى هذا التقديم ، ما دام صاحب الشأن يزعم أنها قدمت بالطريق الرسمى
الى الجهة الادارية المختصة فى الميعاد المحدد لذلك قانونا .

ولا جدال فى أن سبق تقديم شهادة الميلاد قبل أن تهم جهة الادارة
باحالة الموظف الى القومسيون الطبي وهو من الأمور التى يتوقف عليها استقرار

(٢٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسنة ٦ ق
بجلسة ١٩٦٣/٣/٢ س ٨ رقم ٧٠٠ ص ٧٩٣ ، وبالرجوع الى الحالة التى
كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا فى هذه القضية يبين أن المدعى
كان يعمل نائرا للمدرسة الريفية الابتدائية بدمياط ، ثم نقل لمدرسة نجع
الساقية الاعدادية نجا ، ويبحث ملف خدمته تبين أنه خال من شهادة ميلاده
أو مستخرج رسمى لها ، وكان قد سبق لمنطقة دمياط أن طالبته بشهادة
الميلاد أو مستخرج رسمى منها فقدم شهادة سلبية تفيد البحث عن تاريخ الميلاد،
بعيد كل البعد عن السنة التى ولد فيها حقيقة، وقد وجد بصحيفة أحواله المرفقة
بملف خدمته بيان بأنه مولود فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ ، وبسؤال مجلس
مديرية المنيا ، وهو الجهة التى عين فيها لأول مرة فى حياته الوظيفية ، لمعرفة
تاريخ ميلاده من واقع السجلات المحفوظة بالمجلس أجاب هذا الأخير بأن تاريخ
ميلاده هو ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وقد طلبت المنطقة من المدعى موافاتها
بمستخرج رسمى لشهادة ميلاده فأرسل اليها صورة زكوغرافية للمكاتبات
التي تبولدت بين مديرية دمياط وبين ادارة المحفوظات والتي تنفذ عدم الاستدلال
على اسمه بفتر مواليد بندر دمياط فى ١٨٩٦ وعلى هذا طلبت المنطقة من
مديرية دمياط موافاتها بمستخرج رسمى لميلاده فى ٣ من سبتمبر ١٨٩٦
فأرسلت الحيرية الى المنطقة مستخرجا رسميا باسم محمد محمد خضر المولود
فى بندر دمياط فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وغير وضح به اسم الام
أهم الخاتمة المخصصة لذلك . ويفحص ملف خدمته بواسطة المراقبة العامة
للمستخدمين بالوزارة تبين أنه سبق أن قدم شهادة بحسن السير والسلوك
باسم محمد محمد خضر ، وعلى هذا المستخرج الرسمى للشخصه وتقرر رفع
اسمه من ٣ من سبتمبر ١٩٥٦ لبلوغه سن الستين فى هذا التاريخ .

علاثة الموظف بالحكومة على أساس ثابت غير تلقى - ينبغي أن يثبت بطريق يقينى قاطع لا مجال فيه للظن وليس لكفى لتوافر هذا الدليل القطعى من ثبوت تقديم هذه الشهادة بدليل يستفاد من أوراق الملف ذاتها منعاً من التلاعب فى تحديد السن أو إبراز هذه الشهادة بعد تمام الاحالة الى القومسيون حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة (٢٤) على أن ملف الخدمة وإن كان المرجع الرئيسى فيها يتعلق بمراحل حياة العامل الوظيفية إلا أنه غنى عن البيان أنه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الإقتصار عليه فى كل ما يتعلق بالعامل الموظف من بيانات ومعلومات ، وبوجه خاص إذا كان الملف غير منظم أو غير كامل كما هو الحال بالنسبة الى ملفات خلت من قرارات التعيين ومن الأوراق التى تفيد فى التعرف على مراحل حياة أصحاب هذه الملفات وما طرأ عليها من تغيير (٢٥) .

(٢٤) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/١٩ .
(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٠٤٠ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٥/٦/١٢ .

الفصل الرابع

مدة الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد

لما كان بلوغ السن القانونية أمرا عاديا ومعوقا في حياة كل موظف فإن اقتسام المستخدمين بالوزارات والمصالح تعد في أول كل شهر بيانا باسماء الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة الذين يبلغون السن المقررة لتوك الخدمة خلال الشهر التالي وذلك لعرضها على رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص لاتخاذ الاجراءات نحو استصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن (١).

ويبلغ القرار الى الموظف شخصيا وترسل الى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يحدد حصوله هذا التبليغ ، فإذا كان الموظف متفنيا عن العمل أرسل اليه القرار بكتاب موصى عليه معحسوب يعلم الوصول مع نشر قرار الفصل في الجريدة الرسمية (٢) .

وقد كان مجلس الوزراء قد وافق بتاريخ ١٤ من مارس ١٩١٠ على رأى اللجنة المالية القاضي بأن لا يلتفت الى طلبات البقاء في الخدمة بعد سن الستين سنة الا اذا أثبتت المصلحة الطلب الذي تعرضه وأكدت أن الخدمات التي يؤديها الموظف الذي قدم الطلب ذات أهمية بالنسبة لوظيفته ، وأن بقاءه بعد سن الستين هو في صالح العمل . فإذا كتبت المصلحة لا تستطيع أن تجد مجورا لطلب الذي يجب عليها أن ترفض طلب البقاء بعد سن الستين من تلقاء نفسها (٣) .

وتفسيرا لقرار مجلس الوزراء سالف الذكر رأيت اللجنة المالية أنه لما كتبت السن المقررة للأحالة الى التقاعد محددة في القانون وليست من الأمور غير

(١) المادة ٥٩ من المرسوم باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(٢) المادة ١٣ من التعليمات المالية رقم ٢ لسنة ١٩١٠ .

(٣) (١١ ج - ٦)

المتنطرة فانه يجب على المصالح والإدارات أن تتخذ الوسائل اللازمة لتدريب خلف للموظف الذى يبلغ السن المقررة فى الوقت المناسب . والا تلجأ الى طلب ابقاء الموظف فى الخدمة إلا اذا ثبت أن أحالة ذلك الموظف الى التقاعد مما يضر بسير العمل . ويكون ذلك فيما اذا كان الموظف يقوم بعمل ذى طابع خاص لا يحسن أن يعهد به الى غيره أو اذا كان الموظفون المشتغلون فى الإدارة حديثى السن وغير مبرين على العمل مما يستدعى مدة من الزمن لتدريب خلف كفاء للقيام بالعمل . وفى كل الأحوال ينبغي تعيين المدة اللازمة لانجاز ذلك العمل الخاص أو تدريب الخلف . وفى كل الأحوال لا يجوز النظر الى ثلثة الموظف الخصوصية التى قد تعود عليه من ابقائه الى ما بعد بلوغ السن المحددة (٣) .

ويجب مراعاة ضرورة تعيين البديل فى الوقت المناسب ليحل محل من يغتزل الخدمة بسبب بلوغ السن المقررة . ولا يغرب عن البال أن ابقاء الموظف مدة إضافية بعد سن التقاعد مما يوقف ترقى آخرين فيجب ألا يلجأ الى مد الخدمة إلا اذا كانت مصلحة المرفق العام تتأثر تأثرا خطيرا وبالقفا من امتزال الموظف الخدمة عند بلوغ السن العادية للتقاعد (٤) .

كما انه لما كان تاريخ الاحالة الى التقاعد يعرف عادة قبل حلوله فينبغى ان تتخذ الوزارات والمصالح التدابير اللازمة لاستلام ما فى مهدة الموظف المخال الى التقاعد لبلوغ السن القانونية قبل حلول ميعاد مغادرتهم الخدمة (٥) .

(٣) المادتان ١٣ و ١٨ من التعليمات المالية رقمى ١٠ و ١١ .
(٤) المادة الأولى من التعليمات المالية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٢ .
نصت هذه المادة بقولها انه فى حالة رغبة المصالح فى ابقاء موظف مؤقت فى الخدمة بعد بلوغ السن القانونية يجب عليها أن تشفع الطلب بقرار من القومسيون الطبي المحلى بأن ذلك الموظف يصلح للقيام بأعمال وظيفته مدة أخرى .

(٥) المادة ٤ من التعليمات المالية رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٤ . وراجع فى صدد التعليمات المالية سالك الاشارة اليها « الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية » للأستاذ عباس البحرى . - الجزء الأول ص ٥٦٢ وما بعدها .

ومن المقرر أن تنقسم العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف متسقين
تمام سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، ومنها بلوغ الموظف السن المقررة لاحتياطه
الى المعاشن ، وفي هذا التاريخ يعتبر محالاً الى التقاعد (٦) . لما إستقراره في

(٦) ويستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه تلك السن وفقاً للمادة ٨٢ من
القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفي سوريا نصت المادة ٦٦ من قانون الموظفين
الاساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠/١/١٩٤٥ على وجوب تادية الرواتب في
بدء كل شهر ، ثم نص في مادته ١٠٤ على أنه « يقطع راتب الموظف
المحال على التقاعد أو المسرح اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تبليغه
المرسوم أو القرار وكذلك الموظف المتوفى يقطع راتبه اعتباراً من أول الشهر
الذي يلي تاريخ الوفاة الى أن تصفى حقوق ورثته ، ويرجع السبب في تحديد
الشهر التالي للتبليغ بداية لقطع راتب المحال على التقاعد أو المسرح من
الخدمة هو ان الشارع لم يجد من الحكمة مطالبة من ينفصل عن الوظيفة على
هذا الشكل برد ما سبق أن قبضه ولم يدر في خلد الشارع أن يجعل الخدمة
المحسوبة في التقاعد ممتدة حتى آخر الشهر ، يؤيد هذا النظر .

١ - أن المشرع حين جئح الى دفع رواتب الموظفين آخر الشهر بدلاً
من أوله لم يكتف بتعديل المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي على هذا
الوجه بمقتضى المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ ١٣/١/١٩٥٢ بل عمد
في الوقت ذاته الى تعديل المادة ١٠٤ بالنص على قطع راتب المحال على
التقاعد أو المسرح اعتباراً من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار
الاحالة أو التسريح ، وقطع راتب الموظف المتوفى من اليوم الذي يلي تاريخ
وفاته ، كما استعاض من نص المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٢٤
وتاريخ ٢٧/٤/١٩٤٩ القائل : « يبدأ حق الموظف بمعاش التقاعد من تاريخ
قطع راتبه ، ويبدأ حق العيال اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ وفاة
الموظف أو المتقاعد » . غير ان الشارع لم يلبث ان أثار العودة الى الاصل
المفني فكان طبيعياً تبعاً لذلك ان يصدر القانون رقم ١٧٨ في ٢٧/٥/١٩٥٤
نصاً في مادته الأولى على إلغاء أحكام المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ
١٣/١/١٩٥٢ . وإعادة العمل بالأحكام التشريعية السابقة ، وبذلك يفضل
أنه كلما كانت النصوص التشريعية تقضي بدفع الراتب مقدماً في أول الشهر
امتنت مطالبة الموظف المحال على التقاعد أو المسرح برد ما قبضه ، على أن
المعاشن التقاعدي الذي يحدد مقداره على أساس امتداد الخدمة حتى تبليغ
الموظف قرار الاحالة أو التسريح لا يبدأ الحق في قبضه الا من تاريخ قطع
الراتب .

القيام بأعمال. وظيفته فلا يغير من الأمر شيئا ، ذلك أن الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها . ويعتبر الموظف خلال الفترة اللاحقة موظفا واقفيا ، كما يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم متى انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية في تاريخ معين فإن القرار الصادر خطأ بترقيته بعد ذلك التاريخ يكون معدوما إذا لا يصادف محلا يقبله ويتبع عليه بعد إذ لم يعد موظفا قابلا للترقية .

٢ - لو أن المادة ١٤٤ المذكورة فسرت تفسيراً آخر لبرز تعارضها مع الأصل المقرر في المادة ١٩ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ وتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الذي قضى بأنه « إذا لم يصدر مرسوم أو قرار الإحالة على التقاعد خلال شهرين من تاريخ انقضاء الحد الأقصى للسن اعتبر الموظف محالاً حكماً ويوقف راتبه حكماً ولا تدخل مدة الشهرين في عداد الخدمات المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية » .

٣ - إن المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ أشار إليه نص على أنه « تتألف الخدمات المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية من : (أ) الخدمات الفعلية وفي التي يحق للموظف أن يتقاضى عنها راتباً تقاعدياً كلياً أو جزئياً .

(ب) مدة الخدمة التي يؤديها في الملاكات الدائبة الخ . وبغداد ذلك استبعاد المدة موضوع النزاع التي كان فيها الموظف منفصلاً من ملكه .

٤ - جاء في المادة ١٥ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المختار إليه « يخصص للموظف الذي أكمل خمسين عشرة سنة على الأقل من الخدمة الفعلية معاشين تقاعد يعادل جزءاً من ستين من المتوسط الشهري لرواتبه الأساسية . الأخيرة من كل سنة من سنتي الخدمة المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية ، وبعض الرواتب الأساسية الأخيرة مجموع رواتب سنتين شهراً تقاضاها الموظف كإعانة من خدمته الفعلية السابقة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد » . ولا ريب أن المدة التي يطلب الموظف انفصالها في تقاعده ليست خدمة فعلية ولا هي سابقة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد ، حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ في جلسة ٣١ من آذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨١ ص ٢٦ .

كما أنه إذا انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية في تاريخ معين فإنه لا ينبغي من أحكام القوانين التي تصدر ويعمل بها اعتباراً من تواريخ لاحقة لذلك التاريخ .

وإذا استحق مكانة أو معاشاً عن مدة خدمته التي انتهت في تاريخ بلوغه السن القانونية فإن تلك المكانة أو ذلك المعاش يسوى على أساس مرتبه الذي بلغه في ذلك التاريخ (٧) .

على أن الآثار القانونية سالف بيانها لا تستق الا اذا كان استئقاً الموظف في الخدمة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش تطبيقاً لقاعدة تنظيمية خاصة (٨) او كان قد صدر قرار من رئيس الجمهورية بمد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

(٧) راجع فيها تقدم حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٧٢ لسنة ١٢ ق بجلسة ١٩٥٩/١١/٩ من ١٤ رقم ٧٤ من ١٣٣ .

(٨) مثل القاعدة التي وضعها مجلس الوزراء في ٢٣ من مايو ١٩٢٨ على اثر اقتراح من وزارة المعارف بالوافقة على التماس قدّمه أحد المدرسين طالباً منه اطالة مدة خدمته تحسيناً لمعاشه ، وقد وافق مجلس الوزراء على الاقتراح ، ورخص لوزير المعارف في ابقاء المدرسين الذين يبلغون السن القانونية من اثناء السنة الدراسية الى نهاية تلك السنة . وقد تعرضت محكمة القضاء الاداري في حكمها الصادر في القضية رقم ٩٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٩ من ١١ رقم ٢٩٠ من ٤٥٣ - الى هذا القرار التنظيمي العام وقضت بأنه ما دام المذمى قد استبقى في الخدمة فإنه يجوز له المطالبة بما يستحقه من ترقية أو علاوة وغير ذلك من الميزات المرتبطة بالوظيفة ، ولا يؤثر في هذا الوضع أن يكون قد استحقها بعد بلوغه السن المقرر اصلاً للاجالة الى المعاش ، ما دام أنه في الواقع لم يفصل من الخدمة ، نتيجة تطبيق قاعدة تنظيمية عامة تجيز سحب الفصل .

ومعتمداً صدر القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن مد خدمة المفتشين ونظار المدارس ووكلائها والمدرسين بوزارة التربية والتعليم الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة اثناء السنة الدراسية - نص على أنه استثناء من أحكام المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد استلزم العمل

فإذا كانت مدة خدمة العامل قد حلت بالقرار اللازم لذلك فإن العامل يستمر بقاؤه خلال فترة من خدمته في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله من قبل دون حدوث أي تغيير في هذا المركز من حيث صيغته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التي تحكم وضعه بهذه الصفة . وإذا كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكاماً خاصة بمعالجة وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فإن مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة سواء فيما يتعلق بها تنرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة . ومن ثم يفيد ذلك الموظف من جميع تلك المزايا ومن بينها الترفيقات والمسلطات والأجازات وما إليها إلا ما استثنى منها بنصوص خاصة صريحة (١) .

بهذا الاستثناء في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأساس ذلك أن الاستثناء منصب جلي قاعدة من قواعد التوظيف لا على القانون ذاته - راجع فتوى إدارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي رقم ١٧٦٤/١١/١٧ .

ومن قبيل الاستثناء الآنف الذكر أيضاً ما نصت عليه المادة ٧١ فترة ثانية من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ في شأن السلطة القضائية من أنه « إذا كان بلوغ القاضي سن التقاعد في الفترة من أول أكتوبر إلى أول يوليو فانه يبقى في الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحصسب هذه المدة في تقدير المعاش أو المكافأة » .

(١) كما هو الحال بالنسبة للمعاش . فقد كانت المادة ١٩ من القانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق التأمين والمعاشات تنص على عدم حساب مدة الخدمة بعد سن الستين في المعاش . وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٦٠/٥/٧ - س ٥ رقم ٨٨ من ٩٠٥ - إلى أن هذا الاستثناء في ذاته يؤكد القاعدة وهي إنادة الموظف خلال فترة مد خدمته من باقي المزايا التي تقررها القوانين واللوائح بما لم يستثن من ذلك بنص خاص . وبهذا المعنى أيضاً راجع فتوى الجمعية العمومية للنقابة الاستشاري س ١٤ و ١٥ رقم ١١٠ ص ٢٢٠ وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤٨٠ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٦/٥/١ إلى أن الاستثناء الوارد في المادة ١٤ من المرسوم بقانون

وقد رسمت المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طريقة مدخمة الموظف مقررة ان يكون المد بقرار من رئيس الجمهورية متى قدر ان ثمة ضرورة تبرر ذلك . ومن ثم يلزم لد خدمة العامل والموظف طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد ان توجد ضرورة لهذا التدبيرا جهة الادارة وان يصدرية قرار من رئيس الجمهورية (١٠) ولم يحدد المادة

رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن الإبقاء في الخدمة بقرار من مجلس الوزراء رغم بلوغ سن الستين يقصد به الموظف أو المستخدم المثبت الذي يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه في الخدمة لمدة معينة بوصف أنه مثبتهذا دون غيره الذي تقتسب له المدة التي أبقي فيها بعد سن الستين في المعاش . فإذا ثبت أن الموظف لم يكن في الواقع من الأهر مثبته قبل تقاعده ولم يك قد صدر له الحكم باعتباره مثبته فان بقاءه في الخدمة بعد سن الستين تطبيقاً لأحكام القوانين أرقام ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ و ٤١٤ لسنة ١٩٥٤ و ٣١٤ لسنة ١٩٥٥ تحت تأثير فهم خاطيء بوصف أنه غير مثبته . ويختلف هذا الإبقاء في طبيعته عن طبيعة الإبقاء المصوص عليه في المادة ١٤ سالفة الذكر فلا يأخذ حكمه .

ان احوالة الموظف او المستخدم الى المعاش واجبة حتما متى بلغ سنه ستين سنة طبقاً لنص المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه في الخدمة لمدة معينة ، وتكون تسوية المعاشات بصفة عامة بحسب المادة ١٥ من هذا المرسوم بقانون باعتبار متوسط الماهيلت التي استولى عليها الموظف او المستخدم في السنتين الأخيرتين من خدمته ، على أن من يفصل من الخدمة لبلوغه سن الستين يسوى معاشه باعتبار متوسط الماهية في السنة الأخيرة . يوجب أن تكون مدة السنة والسنتين مدة خدمة حقيقية ، وإذا أريد صاحب المعاش الى الخدمة سواء كان بصفة نهائية أو مؤقتة أو بصفة مستخدم خارج عن هيئة العمال فان المادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار اليه تقضى بوقف صرف معاشه في ٢٩٨ لسنة ٦ بجمهورية ١٩٥٣/٦/١٧ س ٧ رقم ٧٩٦ س ٦١٩ .

(١٠) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي رقم ١٣٨٣ في ٢٨/١٠/٦٤ ملك ٢١ - ١٨٤/١ وفتواها رقم ٩١٩ في ٢١/٣/١٩٦٥

ملف ٩ - ١٦/٤ وقد كانت المحكمة الإدارية العليا قد قضت في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٦٢ لسنة ٢٢ بجلسة ١٢/٨/١٩٥٦ - من ٢ رقم ١٨ من ١٤٩ - بأن سلطة مد خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد كانت في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تقديرية من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة في ذاتها مقيدة بالقانون فيها يختص بالمد الأقصى للمدة التي يجوز مدها - وقد كانت المادة ١٠٨ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى - محللة بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٢ - تجعل مد خدمة الموظف بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد . وكان ذلك المد من قبل من سلطة مجلس الوزراء وموافقة ديوان الموظفين - راجع هذه التعديلات في مجموعة ديوان الموظفين بعنوان قانون موظفي الدولة - طبعة ١٩٥٨ هـ من ١٥٠ - وكانت بحكمة القضاء الإداري قد قضت في القضية رقم ١٦٥ لسنة ٣ بجلسة ٢٢/٣/١٩٥١ من ٥ رقم ١٨٩ من ٧٥٤ بأن طلب الوزير المختص من وزير المالية مد مدة خدمته إلى ما بعد الستين لا يعدو أن يكون إجراءاً تهيئياً ولا تغير موافقة وزارة المالية ، من ذلك ، فلابد من صدور قرار إداري بالمد ومن حق الوزير المختص صرف النظر عن المد دون تعيد برأي وزارة المالية إذ أنها ليست سلطة عليا تصدق على قرارات الوزارات الأخرى . وقد كان وزير الشؤون الاجتماعية في الحالة التي كانت معروضة على محكمة القضاء الإداري - قد أعلن عن عزمه على مد مدة خدمة أحد موظفيه سنتين لأسباب بينها بكتاب رفعه إلى وزير المالية طلباً موافقته على الترخيص له في ابتداء ذلك الموظف بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية - وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها المذكور إلى أن ما اتخذته وزير الشؤون الاجتماعية في شأن مد مدة خدمة موظفه لم يجاوز فيه الإجراءات التهيئية اللازمة قانوناً لإصدار قراره بعد المدة المذكورة - وهذه الإجراءات لا تعيده ولا تحد من سلطته التقديرية عند البت في هذا الأمر عند ما يصبح مسلماً عليه بعد موافقة وزير المالية على مبدأ المد - واستطرت محكمة القضاء الإداري في حكمها إلى أن القول بأن موافقة وزير المالية على مد مدة الخدمة تجعل من امصاح وزير الشؤون من رقبته في ذلك المد بكتابة سالف الذكر قراراً إدارياً بعد تلك المدة ينتج اثره القانوني دون حاجة لإجراء آخر ولا يجوز للوزير يتخذه فهو قول لا يتفق والقانون ذلك أنه ليس كل امصاح من جانب السلطة الإدارية عن إرادتها

ينتج قراراً إدارياً اذ لابد الى جانب ذلك من توافر العناصر القانونية الأخرى اللازمة لوجوده ، وهى أن يكون ذلك الانصاح عن الإرادة صادراً عن السلطة الإدارية أثناء قيامها بوظائفها المقررة قانوناً فى حدود مجالها الإدارى ويتصد أحداث اثر قانونى — أى أن يكون صادراً من ذى سلطة من اصداره — وكلا الفئتين غير متوافر فى قرار وزير الشؤون المذكور وذلك أن انصاح وزير الشؤون عن رغبته فى مد خدمة موظفه لا يعتبر قراراً إدارياً لأنه لم يكن الغرض منه أحداث مركز قانونى له وإن مأمورية وزير المالية لا تعدو فى هذه الحالة بحث الطلب من الوجهة العامة لمعرفة مدى ملائمته للسياسة المالية التى ينتهجها ، فإذا ما أقر مبدأ المد فى ذاته عاد الأمر الى الوزارة صاحبة الشأن تتصرف فيه بهلء حريتها إما بمد خدمة الموظف أو صرف النظر عنها حسبما تراه متفقاً والصالح العام وليست وزارة المالية سلطة عليا لوزارة الشؤون الاجتماعية تصدى على قرارها فى هذا الخصوص..

وقد كانت محكمة القضاء الإدارى قد قضت فى القضية رقم ٣٧٩٣ لسنة ٩ ق ب جلسة ٤/٢٨ سنة ١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٦٥ ص ٣٨٥ بالنسبة لموظفى المجالس البلدية بأن القرار الصادر من مجلس بلدى فى ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ بمد خدمة أحد موظفيه غير المشتركين فى صندوق التوفير هو قرار غير صحيح وكان من المتعين صدور القرار من وزير الشؤون البلدية والتربية .. فقد كان قد صبر فى القضية المعروضة على المحكمة قرار مجلس بلدى أسبوط فى ٧/٨ سنة ١٩٥٤ بمد مدة خدمة موظف به خيس سنوات بعد بنوغه البن وذلك فى ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذى نصت المبادء ٥٥ منه على اختصاص رئيس المجلس البلدى بتعيين الموظفين والمستخدمين والعاملين طبقاً للاعتبارات التى وافق عليها المجلس فى الميزانية المتبعة ، وطبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن ملاوة على ذلك التأييد والترقية والنقل وترك التخصم .. وأنه استناداً الى هذا النص أصدر مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٦/٩ لائحة الاستخدام السابق اليها ، وقد نصت فى المادة الأولى منها على ما يلى : تتبع بالنسبة لموظفى ومستخدمى وعامل المجلس البلدية جميع القواعد المقررة أو التى يستقر لموظفى ومستخدمى وعامل الحكومة فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والإجازات وبذل السفر ، وذلك بغیر اخلال بالأحكام الخاصة الواردة فى هذه اللائحة ، ثم نصت

في المادة ١٥ منها على أن يطبق قرار وزير الداخلية الصادر في ١٩١٥/٨/٢٨ بإنشاء صندوق التوفير في جميع المجالس البلدية والقروية على أن تتبع بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير أحكام الفترة الأخيرة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في سنة ١٩٠٩ ، وفي هذه الحالة يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة العمومية . ولأئحة الاستخدام سالفة الذكر وإن كانت قد اقرت مبدأ مد مدة الخدمة بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير ، وذلك بما أوردته في نهاية المادة ١٥ المشار إليها آنفاً من أن مد مدة خدمة هؤلاء الموظفين بعد سن الخامسة والستين يكون بقرار من وزير الصحة العمومية ، إلا أنها لم تعالج هذا الموضوع بالنسبة للموظفين المشتركين في صندوق التوفير ، فهي لم تعرض له إجازة أو منعا . ومن ثم فإن الأمر يقتضي ، طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى من تلك اللائحة ، الرجوع إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، ولما كان هذا القانون يجيز في المادة ١٠٨ منه مد مدة خدمة الموظف بعد بلوغه السن القانونية لمدة أقصاها سنتان ، فإنه تبعاً لذلك يجوز تطبيق هذا الحكم على موظفي المجلس البلدي المشتركين في صندوق التوفير ، ويكون محل البحث بعد ذلك السلطة المختصة بإصدار قرار المد .

ولما كان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذي صدر في ظله قرار مجلس بلدي أسيوط بمد مدة خدمة الدعي جعل الاختصاص في شئون موظفي المجالس البلدية لرئيس المجلس في بعض الحالات ، ولوزير الشؤون البلدية والقروية في الحالات الأخرى ، دون أن يورد نصاً يتعلق بمد مدة الخدمة ، وبالتالي فإنه لا يكون قد عهد بهذا الاختصاص لرئيس المجلس ، وإزاء ذلك يكون الاختصاص لوزير الشؤون البلدية والقروية ، قياساً على حالة مد المدة بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير ، فقد جعلت المادة ١٥ من لائحة الاستخدام المشار إليها آنفاً هذا الاختصاص لوزير الصحة العمومية الذي حل محله وزير الشؤون البلدية والقروية ، وعلى أية حال ، فإن القانون لم يخلو المجلس البلدي نفسه أي اختصاص في هذا الشأن ، ومن ثم يكون القرار الصادر من مجلس بلدي أسيوط في ١٩٥٤/٧/٨ بمد مدة خدمة موظف المجلس خمس سنوات بعد بلوغه السن القانونية قد صدر من هيئة غير مختصة بإصداره ، وراجع أيضاً فتوى الجمعية العمومية المنشورة

لحكمها بما يفية أن تسلم المهدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لترك
المذكورة المدة التي يمد إليها خدمة الموظف . ذلك بعد أن كانت المادة ١٠٨
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالمرسوم بقانون رقم ٢٣٩
لسنة ١٩٥٢ لا تجيز المد لاكثر من سنتين فيها عدا موظفى التمثيل السياسى
من درجة السفراء . وكانت هذه المدة فى المادة ١٠٨ قبل تعديلها المذكور
ثلاث سنين (١١) إلا أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١٢)
لم تنظم طريقة المد . كما لم تحدد فترة زمنية يتمين خلالها اتمام اجراءات
هذا المد . ومن ثم ينتج القرار بمد خدمة الموظف انزه القانونى فى حق
الموظف سواء صدر هذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لترك

بمجموعة السنة العاشرة ص ١٢٤ بند ٧٨ ، وفى هذا المعنى راجع أيضاً
الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى - هيئة ثانية - بتاريخ
١٩٥٦/٢/١٠ ص ١٠٠ رقم ٢٠٣. ص ١٨٧ والحكم الصادر من محكمة القضاء
الادارى ، دائرة أولى ، فى ١٢/١٠/٥٤ ص ٨ رقم ٢١٦ ص ٤٤١ .
هذا وفى من البيان أن القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون
نظام الادارة المحلية قد أحال المجالس البلدية الى مجالس مدن طبقاً للمادة
٣ من قانون اصداره . كما نصت المادة ٨٠ من قانون نظام الادارة المحلية
المذكور على أن « تطبق فى شأن موظفى مجالس المحافظات ومجالس المدن
والمجالس القروية الأحكام العامة فى شأن موظفى الدولة » كما تطبق عليهم
الأحكام العامة فى شأن التقاعد والمعاش ، وذلك فيما لم يرد فيه نص فى
هذا القانون أو لائحته التنفيذية .

(١١) وقد كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت فى القضية رقم ١٣٥١
لسنة ١٩٥٤/١١/١٥ ص ٩ رقم ٢٥ ص ٢٣ ، أن الحكم الذى
تضمنته المادة المذكورة هو حكم لائعى واجب التطبيق فوراً على كل موظف
يوجد فى الخدمة عند العمل به ، فيحال الى المعاش كل موظف تقرر فى
الماضى بمد مدة خدمته لاكثر من ثلاث سنوات بمجرد بلوغ السن المقررة
للمعاش مضافاً إليها المدة الجائز المد لها ، أو من تاريخ العمل بالقانون
المشار اليه اذا كان قد تجاوزها . ولا يعتبر هذا اثرأ رجعياً للحكم المشار
اليه ، بل هو الأثر الحال لتنفيذ القانون ، ووفق بين الأثر المباشر للقانون
وبين الأثر الرجعى الذى لا يكون الا بنص خاص .

(١٢) ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

الخدمة أو بعدها وسواء بدأت إجراءاته قبل بلوغه هذه السن أو بعد ذلك . ولا تجوز التفرقة في هذا الشأن بين من تتم إجراءات مد مدة خدمته قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وبين من تتم إجراءات مد خدمته بعد هذه السن بحيث يعتبر في الحالة الأولى موظفاً وفي الحالة الثانية معيناً بمكانة لأن هذه التفرقة لا تقوم على أساس من القانون . فضلاً عن أن قرار مد الخدمة الذي يصدر بعد بلوغ سن التقاعد يكون ذا أثر رجعي . ومن المسلم فقهاً وتضاءل سريان القرارات الإدارية بأثر رجعي كلها اقتضى ذلك سير المرافق العامة . ومن هذا القبيل رجعية قرارات تعيين الموظفين إذا ما تأخر صدورهما عن يوم تسليم العمل . فإذا ما اقتضى سير المرفق العام إبقاء الموظف في وظيفته بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة واستمر قائماً بعمله دون انقطاع وتراخت الإدارة بعض الوقت في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمدة خدمته فاته لا يجوز أن يضار من هذا الوضع بل يجب عندئذ تطبيق قاعدة الرجعية واعتبار أن مثل هذا الموظف لم تنته خدمته بعد ، شأنه في ذلك شأن من تم مد خدمته قبل بلوغه هذا السن (١٧) .

(١٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ١٩٦٠ ق بجلسته ١٩٦٠/٥/٧ سالف الإشارة إليه — وكانت محكمة القضاء الإداري قد ذهبت إلى عكس هذا الرأي في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٢١ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٩٥٨/٤/١٠ من ١٢ و ١٣ رقم ٨٦ من ٩٢ مقررته أنه إذا ما صدر قرار مد الخدمة بعد بلوغ السن القانونية فإنه يكون قد صدر بعد انتهاء تلك الرابطة الوظيفية بقوة القانون ، إذ أن مد مدة خدمة الموظف واستمراره في تمام رابطة التوظيف بالحالة التي كان عليها ، هو امتداد لذات مركزه القانوني الذي اكتسبه والذي ينتج الآثار القانونية كافة ومنها اعتباره موظفاً له ما لبأى الموظفين من حقوق وواجبات تقتضيها علاقة التوظيف التي نظمتها القوانين من ترقّيات وعلوات وهذا كله رهن بصحور قرار المد والموظف لا تزال علاقته بالحكومة قائمة ، لم يأت عليها الزوال ببلوغه السن القانونية فبقي كان الثابت أن قرار وزير المالية والاقتصاد بمد خدمة المدعى سنة قد صدر بعد أن بلغ سن الإحالة إلى المعاش بقوة القانون ، أي صدر في وقت انتهت فيه خدمته الأصلية بالحكومة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من قانون التوظيف فإن علاقة المدعى بالحكومة في المدة الجديدة تكون قائمة =

وقد كانت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تجيز إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهرا واحداً لتسليم ما في عهده (١٤) . إلا أن كلا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأيضا القانون الخالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لم يتضمنا نصا مقابلا لهذه المادة ولا حكما مماثلا

على خدمة من نوع خاص أو كما يسميها بعض الفقهاء خدمة واقعية وليست قانونية ، وهو عندئذ يتقاضى عنها مرتبه المقدّر له ويلتزم فيها بمستلزمات الوظيفة . وواجباتها ولكنها لا تبقي له في المعاش ولا يفيد منها الحقوق والمزايا التي خولها القانون للموظفين من ترقية أو منح علاوة أو ما شاكل ذلك . ولا يؤثر في حكم التطبيق القانوني التسليم ما قامت به الجهة الإدارية من منح المسمى علاوة دورية في فترة الحدّ لا ينال والحالة هذه من تسليط الرقابة القانونية وإنزال حكم القانون على الوجه الصحيح ، فلا يكون للمدعى من حقوق أكثر من أن يتقاضى الفرق بين المكافأة التي يقرر منحها إياها ، وهي في الغالب تعادل مرتب الوظيفة التي يقوم بأعبائها وبين المعاش الذي يستحقه قانوناً ، طبقاً لقانون المعاشات الملغى به .

وبما انتهى إليه حكم محكمة القضاء الإداري المذكور أخذت أيضاً إدارة الفتوى للجهاز المركزي في فتاها رقم ١٨٤٨ بتاريخ ١١/٢٣/١٩٦٤ ، ملف ١٤ - ١٥٧/١ بقرينة أنه « لما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد استلزم صدور قرار جمهوري لمدة خدمة من يبلغ السن القانونية المقررة لترك الخدمة فإنه ببلوغ هذه السن يتعين إنهاء خدمته إذا لم يكن القرار الجمهوري قد صدر بعد ذلك . أن وضعه بعد انتهاء مدة خدمته ببلوغ السن القانونية أصبح لا يستند إلى أساس من القانون ، وعلى جهة الإدارة أن تستصدر القرارات الجمهورية اللازمة في مثل هذه الحالات قبل بلوغ السن » أما إذا بلغ الموظف السن ولم يصدر القرار الجمهوري فإن الرابطة الوظيفية تكون قد انتهت بقوة القانون .

(١٤) وقد كانت تصرف له عن مدة التسليم مكافأة تعادل مرتبه ، كما كانت المادة ٤٨ من قانون المعاشات الملكية رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فقرة هـ ، لا تسمح بخمس احتياطي معاش من الموظف في تلك الفترة ولا تدخل هذه المدة في حساب المعاش ، راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٦٩ لسنة ٣ ق بجلية ١١/١٦/١٩٥٠ س ٥ رقم ٢٦ ص ١٤٥ . وما كان يجوز حسب المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنفة الذكر مد هذا الميعاد إلا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت الضرورة ذلك .

لحكمها مما يفيد أن تسليم المهدة يجب أن يتم قبل بلوغ السن المقررة لتترك الخدمة (١٥) .

وقد نصت المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بالحكم القانوني رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التامين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

أما المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصت على عدم جواز مد خدمة العامل بعد السن المقررة للتقاعد بصفة مطلقة .

(١٥) وبذلك افتتحت ادارة الفتوى للجهاز المركزي بالفتوى رقم ٣٦٦٦ في ١٩٦٥/١/٤ ملف ١١ - ١٨٨/١ وبالفتوى رقم ٢١٩ في ١٩٦٥/١/١٩ ملف ١١ - ١٩٨/١ وبالفتوى رقم ١٠٠٠٥١ في ١٩٦٥/٢/٧ ملف ١ - ٤٨/٢ مقرر ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد خلا من نص يقابل حكم المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ انها تصد الى الغاء هذا الحكم ، ومن ثم لا يجوز ابقاء العامل بعد بلوغه السن القانونية لانتهاء خدمته لا يمسبب كان ، ثم صدر بعد ذلك التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥ بذات الرأي .

وبالنسبة للاقليم السوري نصت المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٩٤٥/١/١٠ على انه « اذا اضطر الموظف الذي انتهت خدمته وفقاً لاحكام هذا القانون الى اجراء معاملة التسليم والتسليم يتقاضى راتبه كايلا عن المعاملة المذكورة على الا يتجاوز المبلغ المدفوع راتب شهر مهما بلغت مدة المعاملة ، ويجوز تأدية الراتب عن مدة شهرين على الاكثر بقرار صادر من الوزير لموظفي الحلقة الاولى وعن السلطة التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقة الثانية والثالثة » وظاهر من هذا

النص أن معاملة التسليم والتسليم ، إنما تجرى بعد أن يكون الموظف قد انتهت خدمته والفصل عن مملكته غير أنه اضطر الى البقاء ريثما تتم معاملة التسليم والتسليم بينه وبين الموظف المجهود اليه تسلم الاعمال منه ، ولما كان لا بد لهذا العمل من أجر فقد مهد الشارح الى تحديد مبلغ الأجر بها يساوى كامل الراتب ، وتأسيسا على ذلك فإنه لا وجه للقول بحساب مدة التسليم والتسليم في التقاعد ، ولا وجه للاحتجاج بأحكام الفترة الأولى بقطع (١) من المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٧ الصادر في ٢٧ / ٤ / ١٩٤٩ إذ أن هذه الأحكام إنما تتعلق بالفحة الفعلية المؤداة في الملك الدائم وهو وصف لا ينطبق على مدة التسليم والتسليم ، ولا يغير من الأمر شيئا أن يكون الوزير قد أتم بإجراء التسليم والتسليم في ذيل قرار الاحالة على المعاش فذلك لا يعدو أن يكون توجيها من الوزير المقصود به الحث على تطبيق أحكام المادة ١٠٧ سالف الذكر في غيرها إبطاء — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق جلسة ٣١ من آذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

وأنه إذا كان يتعلق الأمور بوجوب إجراء معاملة التسليم والتسليم النوه منها في المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠ / ١ / ١٩٤٥ فور انتهاء الخدمة غير أن ما قد يتعرض له الموظف المنفك من عوامل قاهرة كالمرض أحيانا تميز بأن يبرر تقاضيه الراتب عن تسليمه بها بعد ذلك ، إذ غنى عن البيان أنه لا وجه لحرمين الموظف من الأجر المقرر له في القانون لقاء اتمائه ، وتأسيسا على ذلك إذا كان الموظف لم يتأخر في إجراء دور التسليم والتسليم لولا مرضه الثابت بالتقارير الطبية ، وقد أجريت له عملية جراحية ، وظل الضعف العام يلزمه بسبب ظروفه الصحية ، منذ أن كان لا يزال على رأس الوظيفة يتحمل الألام رغم نصيحة الطبيب له بلزوم الراحة الى اليوم الذي استطاع فيه أن يباشر دور التسليم والتسليم . متى كان الأمر كذلك فإن جنوح الإدارة الى حرمانه من التعويض الذي يستحقه من معاملة التسليم والتسليم لا يقوم على أساس سليم من القانون . ولا اعتماد بها تدفع به الإدارة من أن الموظف المذكور لم يقدم طلبا للموافقة على أرجاء معاملة التسليم حتى شغائه لأن العبرة في الاستحقاق مردها الى عملية التسليم هذه ، وقد ثبت فعلا الأمر الذي يترتب عليه استحقاقه لراتب شهر واحد وفق المادة ١٠٧ سالف الذكر على أن يحول ذلك دون استعمال جهة الإدارة سلطتها التقديرية في منحة شهر آخر ، حكم محكمة القضاء

مد خدمة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والعاملين بتلك المؤسسات :

أجازت المادة ٥٧ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — وهي تسرى على العاملين بالمؤسسات العامة بموجب القرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ — أجازت مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة للتقاعد بقرار من مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة بوصفه الجهة المختصة بتنظيم أمور الشركة وإدارتها ، وبالتالي يجوز لمجلس الإدارة أيضا أن يضع قاعدة عامة في هذا الشأن وفقا لمظروف المؤسسة والشركة وصالح العمل فيها (١٦) .

الإداري في القضية رقم ١٣٥ لسنة ١ ق بجلية ٧ من نيسان (أبريل) ١٩٦٠ ص ١٤ رقم ٢١ ص ٣١ .

وإذا كانت المادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ قد قررت إحالة الموظفين على التقاعد متى بلغوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم ثم نصت على أن تحسب في التقاعد مدة الخدمة التي يتفوقونها بعد بلوغهم هذه السن حتى تاريخ إحالتهم إلى التقاعد — إذا كان ذلك فإن هذا الحكم لا يخل بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ بقرار الإحالة ، ذلك أنه بما لا شك فيه أن أحكام المادة ٢ آتية الذكر تمنح الحق بإضافة المدة المقضاه في الوظيفة العامة بعد اكتمال الستين من العمر وحتى تاريخ الإحالة إلى التقاعد إلى الخدمة المحسوبة في التقاعد ، دون أي مساوئ بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلية ٣١ من آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ ص ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

(١٦) راجع في هذا الصدد فتوى رقم ٥١٥ صادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة في ١٩٦٤/٨/٢٠ — وهذا ولقد كانت اللائحة القديمة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ الملغى تعطي رئيس مجلس الإدارة سلطة تحديد السن القانونية المقررة لاعتزال العامل للخدمة .

ولمجلس ادارة المؤسسة او الشركة بحسب المادة ٥٧ من اللائحة المذكورة سلطة تقديرية منترخص فى مد خدمة العامل الذى ترى لزوم بقاءه فى خدمة الشركة فى المؤسسة وفقا لمتطلبات نشاطها ومستوى الكفاية والخبرة اللازمة لما تقدمه للجمهور من سلح أو خدمات + كما يترخص مجلس ادارة الشركة والمؤسسة العامة فى تحديد المدة التى يبقاها العامل فى الخدمة بعد سن التقاعد المقرر .

ويمكن ان نقرر ان مد خدمة العامل بالمؤسسة او الشركة رهين بشروط ثلاثة يتنفسها منطق الخدمة وطبائع الاثنياء وهذه الشروط هى :

أولاً : ان تكون ثمة حاجة تنمو الشركة او المؤسسة الى مد خدمة عاملها بعد سن التقاعد ، وذلك بن واقع ضرورات العمل واحتياجات الصالح العام .

ثانياً : ان تثبت لياقة العامل صحيا للمضى فى الخدمة بقرار من الجهة الطبية التى تحددها الشركة أو المؤسسة التى يتبعها .

ثالثاً : ان يصدر القرار بمد خدمة العامل من مجلس ادارة الشركة او المؤسسة فلا تمد خدمة العامل الذى تحتاجه المؤسسة أو الشركة بقرار من جهة او سلطة ادنى ومن مجلس الادارة ، فلا صحة لقرار المد اذا صدر من رئيس مجلس ادارة الشركة او المؤسسة بنفرده او من المدير العام مثلا . الا اذا كان مجلس الادارة قد غوض فى اصدار قرارات مد الخدمة بعد سن التقاعد جهة مسئولة بالشركة او المؤسسة (١٧) .

هذا ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام ونص فى المادة ٧٦ منه على أنه « لا يجوز مد خدمة العامل

(١٧) راجع فى ذلك الاستاذين السيد على ويحود الهشرى فى مؤلفها « النظام القانونى للعاملين بالقطاع العام » — طبعة ١٩٦٤ — ص ٣٣٥ وما بعدها .

بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه . ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان وقرار من رئيس الوزراء فيها يجاوز هذه المدة » . والحكمة من ذلك أن يقضى لوحدات القطاع العام الاحتفاظ بالعناصر التي يحتاجها نشاطها وحتى لا تحرم من الفنيين أو الإداريين الذين اكتسبوا من الخبرة أو توفر لهم من الكفاية ما لا يستغنى عنه مستوى الانتساج (١٨) .

لما المنادة ٩٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين بالقطاع العام الحالي فقد قضت بعدم جواز مدة خدمة العامل بعد السن المقررة للتقاعد، بصفة مطلقة .

(١٨) راجع مؤلف الإبهتاذين بنفاري، شناعين، وينس، عبد الجيد ، المرجع سالف الإشارة إليه ، ص ٥٦٥ .

الفصل الخامس

طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ودعوى المنازعة فيه

من المسائل التي ثارها موضوع انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية طبيعة القرار الصادر بالاحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية .

وقد ذهب رأي (١) الى أن قرار انتهاء خدمة الموظف على اساس بلوغه السن القانونية ليس قرارا اداريا مما تقرره الإدارة بسلطانها المطلقة بقصد انشاء مركز قانوني . وأنه لا يعدو أن يكون قرارا تطبيقيا لا يتوافر فيه ركن القرار الاداري الذي لا يجوز التطل من حكمة الا بدعوى الالفاء . وقد انتهى هذا التكيف الى اعتبار الدعوى التي يوجهها الموظف الى القرار الصادر بحالته الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هي من قبيل منازعات التفسيرية ،

على أن هذا الرأي ثار في وجهه رأي آخر أحدث منه ذهب الى أن الرأي الأول مردود بما هو مقرر من أن القرار الاداري هو عمل قانوني من جانب واحد ، يصدر بالإدارة الملمية لاحدى الجهات الادارية في الدولة بها لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح في الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانوني معين إبتغاء مصلحة عامة . كما أن القرار التظلي العام يولد مراكز قانونية ملية أو مجردة ، بعكس القرار الفردي الذي ينشئ مركزا قانونيا خلاصا لفرد معين ، واذا صح أن القرار الفردي هو تطبيق لحكم القانون فإنه لا بد من اعتباره أيضا منشئا لمركز فردي خاص متميز عن

(١) راجع على سبيل المثال حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ ومضى صنوف الفقه الدكتور سليمان محمد الطهاوي مبادئ القانون الاداري . طبعة ١٩٦٦ ص ٨١٤ .

الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون . ومن ثم لا ينبغي أن ينفى عن العمل الإداري الذي يكون تطبيقاً لنص عام مقيد صلاحيته لإنشاء مركز قانوني أو تعديله ، لأن كل قرار إداري منشئ لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى . وعلى هذا الأساس فإن إحالة الموظف إلى التقاعد لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً صادراً بإنشاء مركز قانوني بالنسبة إليه سواء اتطوى قرار الإحالة من خطأ في تقدير السن أو لم يكن منظوياً على ذلك ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعطب القرار المطعون عليه بدعوى الإلغاء في ميعادها القانوني (٢) . وعلى ذلك إذا كان المدعى قد انتهى في طلباته إلى إلغاء القرار الصادر بإحالاته إلى المعاش فإن مثل هذا الطلب هو من طلبات الإلغاء المنجزة تحت « خامساً » من المادة الثانية من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة ، وبهذه المثابة يتعين تقديمه في ميعاد الستين يوماً المحدد لتقديم طلبات الإلغاء . ولا اعتداد بما ذهب إليه الرأي المخالف من أن الدعوى التي أثبتها المدعى بطلب إلغاء القرار الصادر بفصله لبلوغه سن التقاعد أنها هي من قبيل دعاوى التسوية التي لا تخضع في رفعها للمواعيد والإجراءات المقررة لرفع دعاوى الإلغاء ، بقوله « إن القرار الذي يصدر من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد لا يعتبر من قبيل القرارات الإدارية التي تصدر فيها بسلطة تقديرية ترخص فيها وفق مقتضيات المصلحة ، وإنما هو قرار تنفيذي وأن الفصل من الخدمة لبلوغ سن التقاعد هو من المراكز القانونية التي تستمد مباشرة من القوانين واللوائح دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك » لا اعتداد بذلك لأن المطلوب هو إلغاء قرار فصل من الخدمة سببه بلوغ المدعى سن التقاعد ، فالمركز القانوني الخاص بإنهاء رابطة التوظيف لا ينشأ إلا بالقرار المشار إليه ، ويقوم على واقعة قانونية هي بلوغ السن القانوني كسبب لإصداره ، شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري يقوم على سببه ، ويكون سبب القرار

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٠٨٠ لسنة ٧ ق .
بجلسة ١٩٦٥/٥/٥ من ٩ رقم ٧٨ وفي القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق
بجلسة ١٩٦٦/٤/١٧ .

واقعة قانونية متى تحققت لزم اصدار القرار بالاحالة على المعاش لا يخرج عن المنازعة محلولا طبيعى الى محلول آخر لسمى خطأ « بدعوى تسوية » والواقع من الاثر ان المسادة الثابتة من القانون المشار اليه انما تقرق بين نوعين من المنازعات : الأولى طلبات الالفاء التى يجب تقديمها فى ميعاد الستين يوما ، والنوع الثانى الذى يقدم فى المواعيد المعتادة وهو المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين او لورثتهم ، سواء انصبت حالا وبمباشرة على ذلك او حصلت على هذا المعنى بحسب المال ، كطلب ضم المدة اذ يلحق بطلبات تسوية المرتبات او التعاشات بحكم المال ، لما يترتب عليه مستقبلا من آثار فى المرتب او المعاش . وليس المطلوب فى خصوصية هذه الدعوى ما يجعلها من هذا النوع الثانى ولو مالا بل هى دعوى الفاء صرفة مما تدخل فى النوع الأول (٦) .

ولما كان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الاثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية فسان القرار الصادر بامتداد الخدمة يعتبر قرارا بالتمتين فى الوظيفة . ومن ثم يكون مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى مختصا بطلب الفاء قرار صادر بمسدة خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد (٧) .

واذا طعن موظف فى قراره بد خدمة موظف آخر بحجة انه يغتور عليه فرصة الترقية فهذا الطعن نزاع فى ترقية عد يطول أمدها أو يقتصر بسبب مد خدمة الطعون عليه . ومن ثم يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظره (٨) .

(٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٩/٤/٤ من ٤ رقم ١١٢٩ .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٣ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٦١/١/١٤ من ٦ رقم ٧٢ ص ٥٥٥ .

(٥) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٣٣ لسنة ١٣ ق بجلسته ١٩٦٠/٦/٣ من ١٤ رقم ٢١٢ ص ٣٧٤ .

ويعتبر رفض جهة الادارة الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي العمام
لسن الموظف استنادا الى وجود شهادة ميلاد بملف خدمته ، من المنازعات
الخاصة بالمعاشات كما ورد في قوانين تنظيم مجلس الدولة ، ذلك أن الهدف
المستقر للموظف من طلب الالفاء هو تسوية حالته الوظيفية بجعل ميماد
خروجه من الخدمة محددا وفقا لتاريخ ميلاده كما حدده القومسيون الطبي
العمام ، وليس كما هو وارد في شهادة الميلاد . ولا تعتبر هذه المنازعة بهذه
المداية سابقة لأوانها والا لما أجاز المشرع التسويات بمخلف أنواعها ولمنع
الموظف من المطالبة بتعديل أتميته في الدرجة أو في دخول الخدمة مثلا
طالما لا يبين أن لهذه التسوية أثرا مباشرا . كما أنه فوق ما تقدم لو جاز القول
بعدم اختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر هذا النوع من طلبات الالفاء
فهذا يعني ولا شك قطع السبيل على الموظف والحيلولة بينه وبين امكان
الطعن في القرار الإداري الصادر بعدم الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي
العام الذي يكتسب حصانة بمضى المدة القانونية التي تجعله بنى عن أى
مطعن لاحق ، ويصبح ولا سبيل لاعادة النظر فيه مستقبلا حتى عند خروج
الموظف من الخدمة ، إذ يجوز أن يدفع عندئذ بعدم قبول دعواه لرغمها
بعد الميعاد . ولعلم اتخاذ الاجراءات القانونية التي تحول بين هذا القرار
وبين اكتسابه المناعة التي تعصيه من البطلان بعد أن علم به الموظف بل وأعلن
به ، وبعد أن ترك المواعيد تنقضى على هذا النحو دون حيلة .

ومما يؤيد هذا النظر ويؤكد أنه يجوز كذلك لقبول هذه الدعوى ،
اعتبارا من الدعوى الوقائية التي أجاز فيها المشرع لصاحب الشأن أن يقيها
ليدفع بها عن نفسه خطرا مستقبلا يهدده قد لا تسلمه امكانياته عند وقوعه
من الدفاع عن نفسه . وتعتبر دعواه في هذه الحالة مقبولة شكلا لأن للمدعى
مصلحة حالة وقائية (١) . وبالمثل إذا كانت حقيقة ما يهدف اليه المدعى
يدعواه هو اعتبار سنه حسبما جاء في شهادة الميلاد التي قدمها الى الوزارة
بعد التحقق بخبرتها ضمن مسوغات التعمين ومعاملة على هذا الاعتبار

(١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٦٧ لسنة
١٠ ق بطنسة ١٩٥٨/١/٨ من ١٢ رقم ٣٩ ص ٤١ .

اذ لم يكن محل لاحتالته الى القومسيون الطبي لتقدير سنه مع وجود هذه الشهادة ، فشهادة الميلاد هي الاصل في تقدير سن الموظف ، وقرار القومسيون طبي هو الخلف لها ولا يصار الى الخلف الا عند عدم وجود الاصل ، فالدموى على هذا النظر داخلة في عموم الاختصاص المخول لمجلس الدولة بهيئة قضاء اداري في نظر المنازعات الخاصة بالمعاشات والمكافآت (٧) .

ومن ثم ان لم ترد قرارات القومسيون الطبي العام ضمن القرارات الادارية التي حذفت توائمن مجلس الدولة المتابعة اختصاصه بهيئة قضاء اداري بالنظر في الطعون الخاصة بالفتاها الا ان هذه الطعون تدخل في اختصاصه رغم ذلك لأن تلك القرارات تندرج في عموم الطلبات المتعلقة بشئون الموظفين لتلقيه على مركز الموظف من حيث سن التعيين وتاريخ الاحالة الى المعاش (٨) .

واذا صدر قرار باحالة موظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية بعد العمل بقانون مجلس الدولة فلا حجة للدفع بعدم قبول الدعوى التي ترفع بالمنازعة في قرار الاحالة المذكورة بقوله ان قرار القومسيون الطبي بتقدير سنه الذي انبنى عليه احالته الى التقاعد قد صدر قبل العمل بقانون مجلس الدولة — لا حجة لذلك اذ ان تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي ليس

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ من ٦ رقم ١٢٧ من ٣٧٩ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق بجلسته ١٩٦٤/١٢/١٦ ويوجه الطعن بالانفاء في قرار القومسيون الطبي العام الى الوزارة التي يتبعها الموظف المدعى دون وزارة الصحة بمصدرة القرار لأن الحكم للمدعى بطلباته يؤثر على مركزه القانوني من حيث تاريخ احالته الى المعاش الذي تنتهي فيه خدمته بالوزارة التي يتبعها ويعمل بها — راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق سالف الاشارة اليه .

الا فصرنا من عناصر القرار المطعون فيه وليس هو بذاته موضوع طلب الالغاء (٩) .

على انه اذا كان رأى المحكمة الادارية العليا فى احكامها الاخيرة بالنسبة لقرار احالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هو ائنه قرار ادارى منشئ لمركز قانونى ، ومن ثم يكون الطعن عليه بدعوى الالغاء فى الميعاد القانونى دون دعوى التسوية — فان القرار الصادر بتسوية حقوق ناشئة عن التقاعد هو قرار تنفيذى لقانون التقاعد . ومن اثر ذلك جواز الطعن فيه دون التقيد بالمواعيد المقررة فى دعوى الالغاء (١٠) .

وقد يقال ان بلوغ الموظف الذى رفع الدعوى بالنمى على قرار احالته الى المعاش السن القانونية اثناء نظر الدعوى يجعل دعواه غير مقبولة لانعدام مصلحته فيها ، الا ان هذا القول يردود عليه بان مصلحة الموظف المذكورة تظل متوافرة ومتمثلة فى الفرق بين مرتبه ومعاشه من تاريخ احالته الى التقاعد قبل السن القانونية الى التاريخ الذى يبلغ فيه هذه السن فعلا . ومن ثم يكون الدفع بعدم قبول دعواه لانعدام المصلحة فيها على غير اساس سليم من القانون ويقعون رفضه (١١) .

(٩) وقد ناقش المدعى قرار القومسيون بحسبان انه جانب الصواب عند تقدير سنه ، وانه يجب الاخذ بالمستخرج الرسمى الذى يثبت انه لم يتجاوز الستين — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢٠ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ من ٣ رقم ١٦ من ٧١ — وقد حكمت محكمة القضاء الادارى ايضا فى صعد عملية تقدير السن بهعرفة القومسيون الطبي بانه اذا ثبت ان الهدف من الدعوى التى يرفضها الموظف هو الغاء قرار الاحالة الى القومسيون الطبي العام فان فوات ستين يوما على عملية بذلك القرار يجعل دعواه بالغاء ذلك القرار غير مقبولة لكلا لرغبتها بعد الميعاد . القضية رقم ٢٢٢٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٧/٢/١٩٥٥ من ٩ رقم ٢٨٨ من ٣١٠ .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٠٧٦ بجلسة ١٥/٥/١٩٦١ من ٦ رقم ١٣٥ من ١٠٧٨ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢١٩ لسنة ٨ ق بجلسة ١١/٥/١٩٦٣ من ٨ رقم ١١١ من ١١٧٩ .

كما ان احالة الموظف الى التقاعد قبل بلوغ سن الاحالة المقرر قانونا يترتب احقاقه في التعويض عن الأضرار التي حاققت به نتيجة هذه الاحالة المبكرة . فنهى كان الثابت مثلا أن السبب في اصدار القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عنه هو بلوغه سن الستين حال أن السن التي يحال فيها الى المعاش هي الخامسة والستين فان قرار احالته الى التقاعد يكون قد صدر والحالة هذه مخالفا للقانون ويحق للمدعى أن يطالب بالتعويض عن الأضرار التي حاققت به من جراء هذه الاحالة المبكرة الى التقاعد (١٢) .

على أنه اذا كان الثابت أن التعويض المطالب به هو مقابل حرمان الموظف من راتبه بسبب فصله قبل بلوغه السن المقررة قانونا للتقاعد فانسه تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المستعطة للراتب (١٣) .

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢٠٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٣/٦/١٩٦٥ .

(١٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسة ١٢/١٢/١٩٥٦ م ٢ — رقم ١٦ ص ١٢٩ .

الفرع الثاني

الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائي

أولا — عقوبة العزل من الوظيفة العامة :

قاعدة رقم (٢٣)

المبدأ :

العقوبة الجنائية إما أصلية أو تبعية أو تكميلية — العقوبة إما وجوبية ينص على القاضى النص عليها فى حكمه أو جوارية يكون للقاضى أن يحكم بها إن شاء — العزل من الوظائف الأميرية — لا يرد أبدا كمعقوبة أصلية — قد يرد كمعقوبة تبعية أو كمعقوبة تكميلية تحت أى من نوعيها الوجوبى أو الجوازى .

ملخص الحكم :

تتسم المعقوبات باعتبار أصلتها أو تبعيتها الى : عقوبة أصلية — وهى التى ترد حتما فى الحكم وتكفى بذاتها للعقاب ، ولا يتصور حكم جنائى دون نص عليها وقد يأتى الحكم بها دون غيرها كالسجن والجس والغرامة (المواد ١٣ الى ٢٢) — وعقوبة تبعية وهى التى تترتب حتما فى الحالات التى نص القانون عليها اثر الحكم بلحدى المعقوبات الاصلية ، ولو لم ينص القاضى عليها صراحة لم يحكم الادانة (المواد من ٢٤ الى ٣١) كالصرمان من الحقوق والمزايا التى ذكرت للمادة (٢٥) عقوبات وفى مقدمة هذه المزايا التبول فى أى خدمة فى الحكومة أى كانت أهمية الخدمة ، وكوضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس فى بعض الحالات — وعقوبة تكميلية — وهذه تتألف من العقوبة التبعية فى كونها لا تقوم على استقلال بل تلحق بمعقوبة أصلية أخرى ، ومع ذاك فانها تختلف عن التبعية فى كونها لا تطبق الا حيث ينطق بها القاضى صراحة فى حكمه المنطوى على العقوبة الاصلية ومن أمثلة العقوبة التكميلية ، الحرمان من الوظيفة فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٢٧ عقوبات والتى تنص على أن : (كل موظف ارتكب جنابة مما نص عليه فى الباب الثالث والرابع والسادس ، والسادس عشر من الكتاب الثانى

من هذا القانون مويل بالرأفة فحكم عليه بالحبس ، يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تقلص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه . والعقوبات التكميلية هي بدورها نوعان إجبارية يتمين على القاضى النفس عليها في حكمه ، والا كان قابلا للطمع ، وجوازية يكون للقاضى أن يحكم بها أن شاء أو أنه لا يحكم بها . وقد نصت المادة ٢٦ عقوبات على أن (العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ، ومن المرتبات المقررة لها . وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه ، أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ، ولا نيله أى مرتب مدة يقسرها الحكم ، وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا تقل من سنة واحدة) . وفي مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الاميرية أبدا كمعقوبة أصلية لأن العقوبات الأصلية وردت في القسم الأول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد (الإعدام ، والاشغال الشاقة المؤبدة ، والمؤقتة ، والسجن ، والحبس والغرامة ، وإنما قد يرد العزل من الوظيفة الاميرية كمعقوبة تبعية أو كمعقوبة تكميلية تحت أى من نوعيها الوجوبى ، أو الجوازى . فمضى صدر حكم جنائى ، وكان المحكوم عليه موظفا عليها وأنت آثار هذا الحكم الجنائى على مركزه الوظيفى نادى الى منزله على وجه التلييد تارة ، وبصفة مؤقتة تارة أخرى . وهذا العزل هو الذى يكون المعقوبة التبعية للمعقوبة الأصلية التى قضى بها الحكم الجنائى ولكن العزل من الوظيفة الاميرية لا يتم دائما بقوة القانون ، ونتيجة حتمية لصدور الحكم ذاته ، فقد يتطلب في بعض الحالات اشارة صريحة به في الحكم الصادر بالإدانة ، وذلك حسبما يكون العزل عقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية . وتزجيا على ذلك مانه في مجال تطبيق قانون العقوبات ، يكون العزل عقوبة تبعية أى يتم بقوة القانون ، ودون حاجة الى النص عليه في الحكم متى حكم على الموظف بقوة جنائية (بالإعدام أو بالاشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة أو بالسجن) ويستوى في ذلك أن توقع عقوبة الجنائية هذه بمناسبة جنائية أو جنحة . والعزل في هذه الحالة مؤبد يودى الى حرمان الموظف من وظيفته بصفة نهائية ، وعدم اهليته مستقبلا لتقلد أى وظيفة عامة . ذلك ما نصت عليه صراحة المادة ٢٥ من قانون العقوبات . أما اذا كان العزل عقوبة تكميلية فانه لا يقع الا بالشارة صريحة في الحكم حسبما سلف الايضاح ويظهر ذلك في حالات منها : الحكم على

الموظف بالحبس في بعض الجنايات كالرشوة واختلاس الاموال الاميرية ،
والغش والاكراه وسوء المعاملة من الموظفين لافراد الناس ، والتزوير .
والعزل في هذه الحالات عقوبة تكبيلية وجوبية اى لا بد من النص الصريح
عليه في الحكم . وهذا النوع من العزل هو عزل مؤقت لا تنقضي مدته عن
سنة او من ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف ايها اكبر ومع ذلك
فلا يجوز ان تزيد المدة في كل الاحوال على ست سنوات - وهناك عزل في
مجال العقوبات عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في بعض جنح اثار
المختلزع بمناسبتها الى ضرورة النص على عزل الموظف في الحكم الصادر عليه
بالادانة . فالعزل هنا هو ايضا عقوبة تكبيلية وجوبية - كما انه عزل مؤقت
لا تقل مدته عن سنة ، ولا تزيد على ست سنوات .، مثال ذلك (كل تاضي
امتنع عن الحكم او صدر منه حكم ثبت انه غير حق بسبب التوسط لديه ،
يعاقب بالحبس وبالعزل) واذا امتنع احد القضاة عن الحكم يعاقب بالعزل
وبغرامة ، وكل موظف عام اشترى بناء على سطوة وظيفته ملكا قهرا من ماله
يعاقب بحسب درجة ذنبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ، وبالعزل فضلا
عن رد الشيء . . وهناك عزل بمثابة عقوبة تكبيلية ولكنه جوازى للعاقبي
عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في جنح معينة اخرى . من ذلك ما نصت
عليه المادة ١٢٧ عقوبات (كل موظف عمومي امر بعقاب المحكوم عليه او
عاقبه بالشد من العقوبة المحكوم بها عليه قانونا يجازى بالحبس او بغرامة
ويجوز ان يحكم عليه ايضا مع هذه العقوبة بالعزل - تلك هي الحالات التي
يؤدي فيها الحكم الجنائي ، وفقا لاحكام قانون العقوبات ، الى عزل الموظف
وهذا العزل قد يكون نهائيا او مؤقتا وقد يكون وجوبيا او اختياريا . وقد
يتبع بقوة القانون في بعض الحالات ، وقد يكون بناء على اشارة ترد بحكم
الادانة في بعضها الاخر . فالشرع الجنائي لا يرتب على الاحكام الجنائية
اثارا موحدة في العلاقات الوظيفية بل اثارا متفاوتة تختلف من حكم الى آخر
مستهديا في ذلك كله بجساسة الجريمة جنائية ام جنحة ، وبجسامة العقوبة
الموقعة عليه ، وبها اذا كانت عقوبة جنائية ام عقوبة جنحة ، واخيرا بنوع
الجرم المنسوب الى الموظف العام ، وما اذا كان متصلا ام بعيدا عن شئون
وظائفه . ذلك هو ما كان يترتب على الحكم الجنائي من اثر على الوظيفة
العامة وفقا لاحكام العقوبات .

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف
وفق الفترة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يخرج من
كونه عقوبة تبعية أوردتها القانون المذكور — ليس بشرط في العقوبة أن
يكون منصوصاً عليها بقانون العقوبات .

ملخص الحكم :

أن كل من قانون العقوبات وقانون نظام الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
قد صدح أثار الأحكام التي تصدر بالإدانة في جريمة من جرائم القانون العام
على رابطة التوظيف . . فمن قانون العقوبات على العزل كمعقوبة تبعية
لكل حكم بعقوبة جنائية في الفقرة الأولى من المادة ٢٥ كمعقوبة تكميلية
وجوبية أو جوازية يتعين لتنفيذها أن ينص عليها في الحكم وذلك في حالة
الحكم بالحبس في بعض الجنايات والجناح المحددة في القانون . . والعزل
وفقاً لهذه الأحكام دائم إذا كان عقوبة تبعية وموقت إذا كان عقوبة
تكميلية . . . لما تعزل المنصوص عليه بالفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فهو عزل دائم أيًا كانت العقوبة المحكوم
بها في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف . . . ولئن كان العزل وفقاً لأحكام
هذا النص الأخير أوسع مدى مما نص عليه قانون العقوبات إلا أنه لا محل
للفصل بين المجائين الجنائي والإداري ما دام العزل — على أي حال —
لا يخرج من كونه أثراً لصنوع حكم جنائي بالإدانة . . . وتحقق هذا الأثر
وفقاً لأحكام قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في بعض الأحوال
التي لا يتحقق فيها وفقاً لأحكام قانون العقوبات — ليس من شأنه أن يغير
من طبيعته . . . ذلك أن العقوبات التي تطبق على المحكوم عليه جنائياً —
وإن كان الأصل أن يكون منصوصاً عليها في قانون العقوبات — إلا أن هذا
النون لا يشملها كلها بل أن بعضها قد ورد النص عليه في قوانين أخرى . .
بإذنا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف

المحكوم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فإنه يكون بهذا الإطلاق والتعميم تعدد أضاف إلى الحالات التي يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى . . على أن ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل إذ أنه يقع في جميع الأحوال كإثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة . . أي أن العزل الذي يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يخرج في الواقع عن كونه عقوبة تبعية أوردها القانون المذكور .

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧)

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

وجوب التفرقة بين العزل كمعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، سواء كان عزلا نهائيا أم مؤقتا ، وبين العزل التأديبي أو الإداري — تالاقهما في بعض الصور من حيث تحقيق الأثر — عدم تالاقهما في حالات أخرى — عدم جواز تعطيل أحكام قانون نظام موظفي الدولة في هذه الحالات .

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين العزل كمعقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، سواء أكانت عزلا نهائيا أم عزلا لمدة مؤقتة ، تقع بالتطبيق لقانون العقوبات ، وبين إنهاء خدمة الموظف بقطع رابطة التوظيف نهائيا ، سواء بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، أي كجزاء تأديبي بعد محاكمة تأديبية ، أو بطريق العزل الإداري ، أي بقرار جمهوري بالتطبيق للفقرة السادسة ، أو بقوة القانون ونتيجة للحكم على الموظف في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف وفقا للفقرة الثامنة من تلك المادة ، فكل أولئك أسباب قانونية لإنهاء خدمة الموظف يطبق كل منها في مجاله متى قام موجبه واستوفى أوضاعه وشرائطه . ولئن كان انتهاء خدمة الموظف بالعزل نهائيا كمعقوبة جنائية قد يتلاقى من حيث تحقيق الأثر مع إنهائها بالتطبيق للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ ، بمعنى أن تطبيق

تلك الفقرة الأخيرة يصبح غير ذي موضوع إذا كان قد تحقق انتهاء تلك الخدمة بعقوبة العزل النهائي ، إلا أنها قد يفرقان ولا يتلاقيان في تحقيق هذا الأمر ، فلا يجوز عندئذ تعطيل أحكام قانون نظام موظفي الدولة في إنهاء الخدمة بأي سبب من الأسباب المشار إليها متى توافرت الشروط القانونية ، وآية ذلك أن عقوبة العزل التبعية التي تنهى الخدمة لا ترتب طبقاً للمادة ٢٥ من قانون العقوبات إلا على حكم بعقوبة جنائية ، بينما تنتهى الخدمة طبقاً للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ المشار إليها بالحكم على الموظف في جنائية ولو كان الحكم في الجنائية بعقوبة الحبس ، كما أن العزل كمعقوبة جنائية نهائية لا يترتب على حكم في جنحة مخلة بالشرف ، بينما إنهاء الخدمة بموجب المسادة المشار إليها يتحقق موجباً بارتكاب الموظف أية جريمة مخلة بالشرف جنائية كانت أو جنحة . يقطع في هذا كله ما يظهر من مراجعة الأعمال التحضيرية لقانون موظفي الدولة ، إذ كان المشروع الأول المعروض على مجلس النواب في جلسة أول أغسطس سنة ١٩٤٩ مفاذه أن تنتهى خدمة الموظف بالحكم بعقوبة جنائية أو بعقوبة معتدلة للحرية مخلة بالشرف ، وبعد المناقشة عدل النص بالصيغة الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي مفادها انتهاء الخدمة بالحكم في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف . كما يؤكد أن العزل الذي تنتهى به الخدمة نهائياً كمعقوبة جنائية لا يترتب إلا على حكم بعقوبة جنائية ، ما نصت عليه المادة ٢٧ من قانون العقوبات من أن كل موظف ارتكب جنسية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس والسابع عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون موحد بالرفعة فحكم عليه بالحبس بحكم عليه أيضاً بالعزل مدة لا تقل عن نصف مدة الحبس المحكوم بها عليه . وظهر من ذلك أن العزل كمعقوبة جنائية على نوعين : فهو إما عزل نهائي ، وهو لا يترتب إلا على حكم بعقوبة جنائية ، وعزل مؤقت لمدة محددة تحكم به المحكمة إذا حكمت بعقوبة الحبس في جنائية أو جنحة من تلك الجنائيات أو الجنح التي حددها القانون . وغنى عن القول أن هذا الحكم الأخير هو استثناء من الأصل الأول ، وأن هذا العزل المؤقت هو عقوبة جنائية تكميلية من نوع خاص ليس لها مثيل في الأوضاع الإدارية .

(ملحق ٥ نسخة ٤ ق - جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

العزل من الوظيفة لصدور حكم جنائي هو عقوبة بكل ما في هذه الكلية من معنى - أساس ذلك أن هذا الفصل جزاء لما اقترعه من جنائية أو جنحة مخلة بالشرف ، والعقوبة ما هي إلا جزاء .

ملخص الحكم :

إن عزل الموظف من وظيفته كنتيجة لصدور حكم جنائي ضده هو عقوبة بكل ما في هذه الكلية من معنى لأن هذا الفصل أن هو إلا جزاء لما اقترعه من أثم بعد جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والعقوبة ما هي إلا جزاء .

(طعن ١٢٤٨ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣) .

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كمعقوبة تكميلية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم - قوانين الماهلين بالدولة تعتبر الحكم على عايل بمعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سبباً من أسباب انتهاء الخدمة لا يعود العايل بعدها إلى الخدمة إلا إذا توافرت فيه شروط التعمين ومنها رد الاعتبار لكل من هذين التنظيمين مجاله المفصل من الآخر - مثال : الحكم على المتعايل في جريمة اختلاس وتزوير بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة وعزله من وظيفته لمدة سنتين - اعتباره مفصولاً من الخدمة من تاريخ الحكم عليه وعدم جواز إعادته إليها إلا إذا توافرت فيه شروط التعمين ومنها أن يكون قد رد إليه اعتباره .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ أصدرت محكمة جنابات طنطا حكماً في الجنالية رقم ٥٤/٤٤٩ ك لسنة ١٩٦٧ قسم أول طنطا « اختلاس وتزوير » مضمناً معاقبة السيد / المتعايل من الدرجة السادسة الكتابية بإدارة قضايا الحكومة بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة

وعزله من وظيفته لمدة سنتين وجاء في حيثيات هذا الحكم أن الحكمة ترى معاملة المتهم بالزنافة معاً بالمادة ١٧ عقوبات كما يتعين تطبيق المادة ٢٧ عقوبات في شأن عزله ، وفي ٦ من أبريل سنة ١٩٦٨ صدر قرار رئيس إدارة قضايا الحكومة بإثهاء خدمة العامل المذكور اعتباراً من ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ تاريخ الحكم عليه وفي ٢ من يونيو سنة ١٩٧١ تقدم العامل المذكور بطلب إلى إدارة قضايا الحكومة يلتمس فيه إعادته إلى العمل بعد أن أنهى مدة العقوبة المحكوم عليه بها ، واستطلعت الإدارة رأي إدارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبية في هذا الموضوع فراءت أن العامل المعروضة حالته تنتهي خدمته بقوة القانون من وقت صدور الحكم عليه بالحبس مع العزل لمدة سنتين ، وأنه يشترط لعودته إلى الخدمة أن يكون قد رد إليه لمتباره وأن تتوافر فيه الشروط التي يستلزمها القانون لإجراء هذا التعيين .

ويهدى إدارة قضايا الحكومة أن الحكم الصادر ضد السيد / قد وقت العزل من الوظيفة ببدء سنتين ، ومؤدى ذلك أن يعود العامل إلى وظيفته بعد انتهاء مدة العزل والإكاف في ذلك أمداد لحجية الحكم وبما لمسا تدرته المحكة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ من أنه لا محل للفصل بين المجالين الجنائي والإداري .

وبين حيث أن المادة (٢٧) من قانون العقوبات تنص على أن « كل موظف ارتكب جنسية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون موحد بالرائنة محكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضاً بالعزل مدة لا تتقص من نصف مدة الحبس المحكوم عليه بها » وتنص المادة (٢٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصبيانر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وهو القانون الذي كان معمولاً به وقت فصل العامل المعروضة حالته — على أن : « تنتهي خدمة العامل لا أحد الأسباب الآتية : .. (٧) الحكم عليه بعقوبة جنسية أو في جريمة مضملة بالشرف أو الإيابة ويكون الفصل جوارياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وتنص المادة (٧) من ذات القانون على أنه :

« يشترط تبين: يعين في احدى الوظائف : ٠.٠٠٠ (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالين ٠٠ » . كما تنص المادة (١٢) منه على أن « يجوز اعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها اذا ما توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة » - وقد ردّد قانون العاملين المدنيين بالخدمة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ احكاما مشابهة نقضت المادة (٧) بانه « يشترط عين يعين في احدى الوظائف : ٠.٠٠٠ (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالين ٠٠ » كما نصت المادة (٩) من هذا القانون على أنه « استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها او في وظيفة اخرى مماثلة في ذات الوحدة او وحدة اخرى وبذات اجره الاصلى الذي كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كمعقوبة تكليفية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم ، بينما تعتبر قوانين العاملين بالدولة الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة سببا من اسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التمييز ومنها رد الاعتبار . ولكل من التظلمين مجاله المتصل من الآخر ، فمقتضى الحكم الذي يصدر بالتطبيق للمادة (٢٧) من قانون العقوبات هو حرمان العامل من تولى الوظائف العامة خلال مدة العزل المحكوم بها . بينما مقتضى احكام قوانين العاملين انتهاء الزايلة الوظيفية بين العامل وبين الجهة التي تعمل بها ، ومن ثم فلا يعود الى عمله الا اذا توافرت فيه شروط التمييز ومن بينها أن يكون قد رد اليه اعتباره ، وليس في استلزام هذه الشروط تعارض مع احكام قانون العقوبات او اصدار لحجة الحكم الصادر بالعزل المؤقت ، لان حجة هذا الحكم تنفا عند حد تمنع العامل من تولى الوظائف العامة خلال المدة المحكوم بها فون أن تنفذ الى وجوب اعوضته الى الخدمة بحد انقضاءها

ماذا انتهت هذه المدة ارتفع المانع — من ناحية قانون العقوبات — من عودته الى الخدمة ، فتجوز اعادته اليها ما لم تكن ثمة موانع اخرى تحول دون ذلك .

ومن حيث انه تطبيقا لذلك . ولما كان السيد / ... قد حكم عليه بالحبس في جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين . فان انقضاء هذه المدة لا يترتب له حق في العودة بعد ان لم يصل بنها وفقا للتاتون العاملين بالدولة ، وانما يتعين ان تتوافر فيه الشروط التي استلزمها هذا القانون للعودة الى الخدمة ومن بينها ان يكون قد رد اليه اعبائه .

ومن حيث انه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بحكم المحكمة الادارية العليا التي سبقت الاشارة اليه ، ذلك ان هذا الحكم صدر في حالة تخلف من الحالة المعروضة ، وفي الحالة الاولى كانت العقوبة بالحبس في جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين يحكمها بوقف تنفيذها وفقا لسابلا لجميع الاثار المترتبة على الحكم ، فنتيجة قضاء المحكمة الادارية العليا الى ان وقف جميع اثار الحكم تشمل وقف انتهاء الخدمة باعباره اثرا من هذه الاثار — وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان السيد / ... يعتبر مفسولا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه ، ولا يجوز اعادته الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها ان يكون قد رد اليه اعبائه .

(مئوى ٢٢٦ في ١٩٧٢/٤/٥) .

قاعدة رقم (٤٨)

المبدأ :

موظف — انتهاء خدمته طبقا للمادة ٨/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — الحكم عليه في جنحة مخلة بالشرف ولو حكم فيها بعقوبة الجناة — لا اعتداد بنص المادة ٢٥ عقوبات .

ملخص النقوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة نص على انه : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد الاسباب الاتية » : ١٠٠ (أ) الحكم عليه فى جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف .

وظاهر من هذا النص ، ان خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى اما بالحكم عليه فى جنائية وذلك بغض النظر عن نوع العقوبة المضى بها ، اى ولو كانت هذه العقوبة عقوبة جنحة ، واما بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، مما يدل على ان المشرع قد سوى فى هذا الصدد بين ارتكاب جنائية ايا كان نوعها وبين ارتكاب جريمة مخلة بالشرف فى الاثر المترتب عليهما وهو انتهاء خدمة الموظف ، ولا امتداد فى هذا الصدد بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات بعد صدور قانون نظام موظفى الدولة . لانه القانون الخاص بتنظيم العلاقة بين الدولة وموظفيها ، وقد تضمن قواعد معينة وترتيباتهم وتدابيرهم ، كما بين اسباب انتهاء خدمتهم ، فهو فى الواقع القانون الخاص الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، يؤيد هذا النظر ما جاء فى الاممال التفسيرية لقانون نظام موظفى الدولة ، اذ بين منها بوضوح ان المشرع اراد صراحة الخروج على حكم المادة ٢٥ من قانون العقوبات ، وقصد الى انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون اذا صدر ضده حكم فى جنائية ، اذ كانت الحكومة قد تقدمت الى البرلمان سنة ١٩٤٩ بمشروع قانون بشأن نظام موظفى الدولة . وقد عرض على مجلس النواب بجلسته اول اغسطس سنة ١٩٤٩ ، وكان من بين نصوصه النص الخاص باسباب انتهاء خدمة الموظف ومن بينها « الحكم عليه بعقوبة جنائية او بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بشرفه » ، وذلك اخذا بالمدى الوارد بالمادة ٢٥ من قانون العقوبات ، الا ان الحكومة سحبت هذا المشروع من البرلمان بمجلسيه ولم يتم اقراره وقتئذ . ثم تقدمت الحكومة للبرلمان فى سنة ١٩٥١ بمشروع آخر لنظام موظفى الدولة يتضمن النص الوارد بالمشروع السابق ، فى صيغة اسباب انتهاء خدمة الموظفين للحكم عليهم فى جرائم ، وهو النص الذى يتفق واحكام المادة ٢٥ من قانون

المعقوبات ، وعرض على مجلس النواب بجلسة أول أكتوبر سنة ١٩٥١ ،
موافق عليه بعد تعديل النص المشار اليه على أساس صدور حكم في جنائية
أو في جريمة مخلة بالشرف ، أى على خلاف نص المادة ٢٥ من قانون
المعقوبات .

(فتوى ٤٢٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠)

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

موظف — اعتقاله — تحديد تاريخ انتهاء خدمته إذا انتهت بالإدانة في
جنائية أو جريمة مخلة بالشرف — رد تاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ الاعتقال —
قياس ذلك على الحكم الوارد في المادة ١١٦ من قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الفتوى :

ان نصوص قانون التوظيف قد أغفلت تاريخ تحديد انتهاء خدمة الموظف
المحبوس احتياطيا والموقوف من صلبه بقوة القانون اذا انتهت محبسته
بحكم يقضى بادانته في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، مما تنتهي به خدمة
الموظف ، واقتصرت على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تهديدا
لمحافظته تأديبيا اذا انتهى الوقف بحكم بالمزل أو بالإحالة إلى المعاش ، اذ
نصت المادة ١٦٦ على ان يرجع بتاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ الوقف .

وبما ان سكوت القانون عن النص على حكم مماثل في شأن الوقف
الذي يعقبه حكم جنائي تنتهي به الخدمة ، لا يعنى ان المشرع يقصد إلى
الفرقة بين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف
وبين الموظف الموقوف الذي يحكم عليه تأديبيا بالمعزل أو بالإحالة إلى
المعاش ، في حدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لان هذه الفرقة تجافي منطلق
التشريع وطبيعة الأمور ، ومن ثم نلتمس إجراء القياس بتطبيق حكم
المادة ١٦٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة إلى تاريخ
الوقف من العمل بقوة القانون أسوة بحالة الحبس الاحتياطي .

(فتوى ٤٢٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠)

ثانياً — الحكم في جنائية بغير وقف تنفيذ العزل يرتب انتهاء الخدمة بقوة القانون :

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

الحكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف — ينهى خدمته بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالعزل — صدور قرار بالعزل — يعد من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ الحكم — انتهاء الخدمة يرتب بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائياً .

مفخص الحكم :

وغنى عن القول أن العزل المترتب على حكم جنائي يتميز عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأديبي أو الفصل بقرار جمهوري ، بأوصاف خاصة منها ما سبق أن قضت به هذه المحكمة العليا من أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه في جنائية — أو جريمة مخلة بالشرف — بقوة القانون . ونكون حاجة الى استصدار قرار بالعزل . فإن صدر مثل هذا القرار — وفي الطعن الراهن قرار وزارة الاوقاف رقم ١٥٥٩ ق ١٩٥٩/٧/٢٠ . بإنهاء خدمة الطاعن أمتهاراً . من ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ تاريخ الحكم عليه في جنائية احراز سلاح بدون ترخيص . . اعتبر من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ . والفقرة السابعة من المادة ١٣٠ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥١ . وترتباً على ذلك فإن الموظف أو المستخدم الذي انتهت خدمته بحكم جنائي لا يتأتى له العودة الى عمله الا بقرار تعيين جديد فيها لو جازت هذه الامادة قانوناً . واستناداً للطاعن الى موقف جهة الادارة إبرا لا يعمل عليه إتمام العكس بحكم القانون . كما أنه لا محل للقول بضرورة تعرض قرار العزل واستصداره من مجلس التأديب أو من المحكمة التأديبية — على النحو الذي ذهب اليه الطاعن في الطعن الراهن — ذلك أن العزل في الصورة التي نحن بصددنا لا يتطلب على عكس تأديبية يختص بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى . وإنما يتم بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائياً .

(طعن ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٥١)

المبدأ :

صدور حكم في جنائية من محكمة الثورة — القرار الصادر بالفصل
قرار ادارى منشئ ، وليس عملا تنفيذيا يترتب بقوة القانون — أساس
ذلك وإلّا، تضمن هذا القرار بغوات المواعيد .

ملخص الحكم :

ان ما يذهب اليه المدعى في الطعن من أن القرار الصادر يفصله ليس
الا عملا تنفيذيا يترتب بقوة القانون على صدور حكم محكمة الثورة — ضد
المدعى وأنه بهذا الوصف لا يعد قرارا اداريا يتضمن بميعاد الستين يوما
الذى حدده الشارع اجلا للتظلم ، لا اعتماد بذلك ما دأب أن المركز القانونى
الخاص بانتهاء رابطة التوظيف لا ينشأ الا بقرار الفصل المشار اليه الذى
يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم عليه في جنائية كسبب لاصداره
شأنه في ذلك شأن أى قرار ادارى يقوم على سببة ، واذا كانت الفقرة
الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة قد أوردت في هذا الشأن
حكما تنظيميا عنها من المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور
الحكم على الموظف في جنائية وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم
القانون على وضعه الفردى متى تدرت توافر شروط انطباقه في حقه ، وهى
بمسبيل ذلك انها تتدخل بسلطانها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة وانعقوبة
المقضى بها ، ومن الجلى الواضح في حالة المدعى بالذات بالنسبة لما نسب
اليه وحكم من اجله ان دور جهة الادارة في التقدير والاتشاء حيال ما اثر
حول طبيعة تلك الجرائم وما قام من جدل بشأن تكييفها — كان واضحا اكيدا
— كما أنه ليس صحيحا ما يقول به المدعى من أن قرار الفصل الباطل
لخالفته القانون الا يتضمن ايدا بغوات مواعيد الطعن فيه بالالفاء اذ ان
هذا النوع من القرارات هو الذى يتقرر له وحده الحصانة بغوات المواعيد
طالما أن القرارات المشروعة تولد صحيحة وتستند حصانتها من صدورها
موافقة لاحكام القانون .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ في — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

قاعدة رقم (٥٢)

المبدأ :

الحكم في جنائية يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل — أساس ذلك من التعديلات المالية ومن نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ليس بشرط في ذلك أن تكون الجنائية مخلة بالشرف .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد الاسباب الآتية :

(١)

(٢)

(٨) الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف . »

وعلى ذلك فإنه يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل في منطلق التعديلات المالية المشار إليها الحكم على العامل في جنائية ولا يشترط أن تكون الجنائية مخلة بالشرف لان لفظ الجنائية ورد في الفقرة ٨ من المادة المتروكة عنها مطلقا .

(ملعن ٣٢٠ لسنة ١٠٠ قى — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٥٣)

المبدأ :

الحكم الصادر من محكمة الجنائيات في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بهبس الطاعن مع التمثل لمدة سنة أشهر في جنائية احرار سلاح بذون ترخيص — الامر بوقف تنفيذ العقوبة الاصلية دون عقوبة العزل — مؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اعمالا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقوع هذا العزل بقوة القانون وتربيته حتما . من تاريخ صدور حكم محكمة الجنائيات — القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة لا يسرى في شأن الطاعن اذ لم يكن في عداد العاملين حين نفاذه .

ملخص الحكم :

ان نتائج الطعن الراهن وعناصره اللازمة للفصل فيه هي واضحة محددة وفي غنى عن كل ما اثاره الطاعن في مذكراته من جدل حول مروض .
محكمة جنابات قنا أمرت في حكمها الصادر في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة ستة شهور في جنابة احرار سـ — (مشخصن) بدون ترخيص — وأمرت بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية دون عقوبة العزل ولم يطعن في هذا الحكم ، ومؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اسمعلا لنص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان سارى المعمول وقتذاك . وهو عزل وقع بقوة القانون وتم فعلا صدور أنقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن تنظيم العاملين المدنيين بالدولة ويوم صدوره في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ونشره في ١٨ منه ، والعمل بالحكم من أول يوليو سنة ١٩٦٤ لم يكن الطاعن في عداد أولئك العاملين الذين لا تسرى أحكام القانون الجديد الا عليهم لما الطاعن فقد كان معزولا من وظيفته حتما وبقوة القانون من تاريخ صدور حكم محكمة جنابات قنا عليه في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ .

(طعن ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعدة رقم (٥٤)

المبدأ :

الحكم بعقوبة جنابية — عزل من الوظيفة — صدور حكم بمعاقبة احد العاملين بالسجن لمدة عشرة سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير في ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥١ اى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة — عزله من وظيفته بقوة القانون باعتباره عتوية تبعية لعقوبة السجن طبقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات — اعتباره معزولا من وظيفته من تاريخ صدور الحكم عليه لا من تاريخ وقعه من العمل .

ملخص القسرى :

ان الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بإدانة الموظف فيما هو منسوب اليه إنما هو منشئ لهذا الاتهام ولا يكتفئ منه وذلك وفقا لما استقر عليه

الغنة الجنائي من أن المتهم برئ الى أن تثبت ادانته فقبل صدور الحكم بالادانة فإن الأصل هو عدم ترتب أية آثار سابقة على صدوره لأن ذلك يتضمن ادانة للموظف قبل أن تفصل المحكمة الجنائية في مدى صحة الاتهامات الموجهة اليه .

ومن حيث أن العزل من الوظيفة نتيجة ادانة العامل في جناية يعتبر من قبيل العقوبات التبعية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وهي عقوبة لا تنفذ إلا تبعا لتنفيذ العقوبة الاصلية الصادرة بها الحكم ومن ثم فإنه لا يجوز تنفيذ العقوبة التبعية قبل تنفيذ العقوبة الاصلية لانه من المستحيل أن يترتب الأثر قبل صدور الحكم لانه يدور معه وجودا وعندما .

ومن حيث أن شعبة الشئون الداخلية والسياسية بقسم الرأي سبق أن انتهت في جلستها المعقودة في ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ — في حالة مطابقة — الى أن الاستفادة من أحكام القوانين المعمول بها قبل صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن عزل الموظف من تاريخ ايقافه احتياطيا عن العمل لا يجوز الا بقرار تاديبى من مجلس التاديب المختص لما حيث يقع العزل كمعقوبة تبعية للحكم على الموظف بعقوبة جنائية تطبقها لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات أو حيث يقضى الحكم الجنائي بذلك فإنه لا يجوز لمجلس التاديب أو للمجلس المخصوص أن يحدد للعزل تاريخا آخر .

ذلك أن الشارع حدد اختصاص كل من مجلس التاديب والمجلس المخصوص على نحو يجعل للاول ولاية الحكم بعزل الموظف وللثانى تقدير اثر هذا العزل على معاش الموظف وذلك فضلا عن اختصاص المجلس المخصوص بالحكم فى الاستثناءات التى ترفع اليه عن القرارات التاديبية الابتدائية ، فالنقرة خامسا من المادة الاولى من هيكيهتو ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ فى شأن العقوبات التاديبية للموظفين والمستضعفين بالمصالح الملكية تنص على العزل فقط بدون الحرمان من المعاش كمعقوبة يجوز لمجلس التاديب تهديمها على الموظفين ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أن العقوبات الاخرى بما فيها الحرمان من المعاش كله أو بعضها يكون الحكم بها طبقا للشروط المنصوص عليها فى القوانين والاورام العالية

الجارى العمل بها... » وألقوا بين والأوامر المشار اليها تقضى بأن الحكم بالحرمان من المعاش كله أو جزء منه بسبب العزل يختص به « مجلس مخصوص » يتألف من وكيل النظارة ذات الشأن بصفته رئيسا ومن النائب العمومى لدى المحاكم الأهلية... » (مادة ٥) من الامر العالى الصادر فى ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ المحل بدكرتو ، ديسمبر سنة ١٨٩٢ ومرسوم ٥ أكتوبر سنة ١٩٢٢) .

والى هذا المعنى أيضا تشير المادة الرابعة من الامر العالى الصادر فى سنة ١٨٨٣ بعد تعد تعديلها بدكرتو سنة ١٨٩٤ ، فهذه المادة بعد أن نصت على أنه « إذا كان لأجزاء المحكوم به على المستخدم هو جزء الرقت فيطلب من المجلس المخصوص على كل حال أن يحكم فيما إذا كان هناك موجب لضيق كل أو بعض حقوق المستخدم فى المعاش . وهكذا نصت القواعد الملغاة على أن المجلس المخصوص يختص بالنظر فى الاستئنافات التى ترلع من قرارات المجالس التقليدية وبالنظر فى جميع الأحوال — متى قضى مجلس التقليب بالعزل — فى أمر الحرمان من المعاش كله أو بعضه وقد نص قانون المصلحة المالية على هذه القواعد . واستطردت فتوى شعبة الشؤون الداخلية والسياسية تقول أنه « إذا كان الموظف قيد سبق إيقافه من العمل ، فقد نصت المادة (١١١) من قانون المصلحة المالية المشار اليه على أنه إذا حكم على المستخدم بالعزل فيعتبر عزله من تاريخ الإيقاف ما لم يقرر مجلس التقليب غير ذلك . »

وبوضح أن الغرض مما تقدم جميعه أن الحكم بعزل الموظف يكون قد توقع عليه كجزاء تأديبى من المجلس المختص ففى هذه الحالة يعتبر عزله من تاريخ الإيقاف — إذا كان قد سبق وقفه — ما لم يقرر مجلس التقليب غير ذلك ، كما أنه يجب عرض الامر على المجلس المخصوص ليقرر ما ينبغ فى شأن الحرمان من كل المعاش أو بعضه .

لها إذا كان العزل واقعا بقوة القانون كعقوبة تيمية للحكم بعقوبة جنائية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات لو إذا قضت به المحكمة فإن القوانين التى كان معمولاً بها وكذلك قانون المصلحة المالية ، لم تورد

نصا يستلزم عرض الامر على المجلس المخصص لاثبات وتمديد نتائج الحكم الجنائي ، وكل ما للمجلس المخصوص من سلطة حينئذ هو جواز الحكم بالحرمان من المعاش ، ذلك ان المادة الخاضعة من الامر العمالي الصادر في سنة ١٨٨٣ التي تقدم ذكرها بعد ان نصت على ان الحكم بالحرمان من المعاش لا يملكه الا المجلس المخصص فوضت يائه « يجوز أيضا بسبب الظروف حرمان المستخدم من المعاش بتبانه اذا صدر عليه الحكم بسبب ارتكابه جنائية او جنحة » . ووافقت الفتوى المشار اليها انه يبين مما تقدم ان النص القاضي بعرض الامر على المجلس المخصوص ليحكم فيها اذا كان ثمة موجب لضياح كل أو بعض حقوق المستخدم في المعاش نص عام يسرى سواء كان العزل بقرار تاديبى أو نتيجة تبعية للحكم بعقوبة جنائية . وأن المجلس المخصوص لا يملك الحكم في أى حال بعزل الموظف ما دام ان الامر لم يعرض عليه عن طريق الاستئناف من جانب الإدارة . فإذا لم يكن المجلس التاديبى هو الذى قرر العزل فان الموظف لا يعتبر مغمضولا الا من تاريخ صدور الحكم الجنائى ضده .

ومن حيث ان حكم محكمة جنائيات بور سعيد فى الجنائية رقم ١٤١٢ لسنة ١٩١٥ الاسماعيلية والاتاض بمعاينة السيد / بالسجن لمدة عشر سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير قد صدر بجلسته ١٩٥١/٢/٢٤ أى قبل اول يوليو سنة ١٩٥١ . تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام مرفقى الدولة . ومن ثم فان عزل السيد المذكور من وظيفة يتكون واقعا بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعية لعقوبة السجن ونقسا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وبالتالى فان القرار الصادر من وزير العدل برقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٤ بتعديل تاريخ عزل السيد المذكور وجعله من تاريخ الحكم عليه فى ١٩٥١/٢/٢٤ بدلا من تاريخ وقفه عن العمل فى ١٩٥٤/٥/٣ هو قرار سليم ومتفق مع حكم القانون .

ولهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان تاريخ عزل السيد المذكور من عمله هو تاريخ صدور حكم محكمة جنائيات بور سعيد فى ٢٤ فبراير سنة ١٩٥١ عليه بالسجن لمدة عشر سنوات .

(انتهى ٦٧٢ فى ١٩٧١/٧/٣) .

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف في جنائية ولو بمقوية
الجنة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - صدور
الحكم على الموظف في جنائية وكذلك قرار فصله في ظل هذا القانون - لا تسرى
على الموظف بعد ذلك أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي ألغى القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - المجال الزمني للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
لا يمتد إلى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون
الأول والا كان في ذلك تطبيق القانون بأثر رجعي بغير نص يجيز ذلك .

ملخص الحكم :

يستلزم من الحكم الوارد في المادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١
أنه كان يترتب على صدور حكم على الموظف في جنائية ولو بمقوية جنة
انتهاء خدمته ، ولم يكن يحول دون تحقيق هذا الأثر في ظل القانون المذكور
أن تكون الجنائية غير مخلة بالشرف أو أن يكون الحكم قد قضى بوقف تنفيذ
العقوبة وحدها دون الآثار الجنائية المترتبة عليها ، وقد تحقق هذا الأثر
بالنسبة إلى المدعي بصدور حكم من محكمة جنابات المنصورة في ١٠ من
مارس سنة ١٩٦٠ بمحاكمته بالحبس مع الشغل لمدة ستة أشهر مع وقف
تنفيذ مقوية الحبس وبصدور القرار المطعون فيه بمتضمن إنهاء خدمته منذ
ذلك التاريخ .

ولما كان الحكم المذكور قد صدر ضد المدعي وتحققت آثاره القانونية
كاملة في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فإن هذا القانون دون
سواه هو الذي ينطبق عليه ولا تسرى عليه أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ إذ أن المجال الزمني لسريان هذا القانون لا يمتد إلى ما سبق نفاذه
من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون الأول - والا كان في ذلك
تطبيق للقانون الجديد بأثر رجعي - بغير نص خاص يجيز ذلك - على
مركز قانوني كان قد نشأ واستكمل مفاصل وجوده في ظل قانون سابق .

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف في جنائية ولو بعقوبة
الجنة طبقا لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - صدور
الحكم على الموظف في جنائية وكذلك قرار فصله في ظل هذا القانون -
لا تسرى على الموظف بعد ذلك احكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ الذي
الفي القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المجلال الزمنى للقانون رقم ٢٦ لسنة
١٩٦٤ لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل
القانون الاول والا كان في ذلك تطبيق للقانون بغير رجعى بمفسر نص
بجيز ذلك .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى
الدولة تنص على أن تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاسباب
الاسباب الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ - الحكم عليه في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف .

٣ - ... ومؤدى ذلك أن الحكم الجنائى يقضى وفقا لاحكام هذا
القانون الى عزل الموظف العام اذا كان الحكم صادرا في جنائية لمضى تام
هذا الوصف بالفعل المنسوب الى الموظف العام ، والذي جوزى من اجله
ملا من أن يؤدى الحكم الصادر بادانته بسببه الى عزلة سواء تضمن
الحكم توقيع عقوبة جنائية أم تضمن توقيع عقوبة الجنحة فى الحالات المعينة
التي نص عليها القانون ، ذلك انه واضح أن القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المشار اليه لم يفرق بين الاحكام الصادرة
في جنائية من حيث آثارها على مركز الموظف العام تبعا لنوع العقوبة التى
تتضمنها كما انه كذلك لم يفرق بين جنائية وجنحية اخرى تبعا لكونها مخلة
بالشرف او غير مخلة به ، فمتسلى في الاثر الاحكام الصادرة في جنائية
القتل العمد وجنائية هتك العرض وجنائية احراز سلاح ناري بغير ترخيص

أو غيرها ، إذ هي جميعا أحكام صادرة في جنائيات وكلها تنهى عنها ويحكم القانون العلاقة بين الموظف والدولة .

ولما كان الحكم الذى قضى بإدانة المظعون عليه فى جنائية احراراز سلاح يعبر ترخيص قد صدر فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة آنف الذكر .

وبذا لزم أن تترتب عليه الآثار القانونية التى استتبها والتى نص عليها هذا القانون ما دامت الواقعة التى أثبتت عليها هذه الآثار ، وهى صدور الحكم قد تحققت بالفعل قبل النفاذ بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاهلين المدنيين بالدولة ، فليس من شأن صدور هذا القانون فى أثناء نظر الدعوى أن ينقل الواقعة المذكورة من الماضى ليخضعها لسلطانته ، كما لا ينسحب حكمة عليها بالترجى دون نص فيه على ذلك ، ومن ثم فلا يكون هناك محل لامهال القانون الجديد الذى اشترط لانتهاء الخدمة أن يكون الحكم على العاهل بمقتوبة جنسية ، لتعلق الأمر بواقعة لم تستجد من تاريخ نفاذه بل سابقة عليه وخاضعة لحكم القانون القديم وحده الذى يبقى بعد النفاذ ساريا فى شأن الآثار التى تحققت بالفعل إبان نفاذه ، ومتى استبعد تطبيق القانون الجديد سقط بالتالى الاستناد الذى قام عليه الحكم المظعون فيه لتطبيق أحكام هذا القانون .

(طعن ١٩١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

«وظف — حكم فى جنسية — فصل — قرار ادارى — سحبه — اعتبار الموظف المحكوم عليه فى جنسية مفصولا بقوة القانون طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — القرار الصادر بإعادته للعمل أو تعيينه — يخالف لنص المادة السادسة من القانون المذكور — فلادارة أن تسحب فى أى وقت طالما بقى الحكم الصادر فى الجنسية قائما .»

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم موظفي الدولة والذي كان ساري المفعول في ذلك الوقت تقضي بانتهاك خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة الذي يحكم عليه في جنائية ومن ثم فان هذا الموظف يعتبر مفصولا بقوة القانون نتيجة للحكم عليه في جنائية .

ولما كانت المادة السادسة من القانون المشار اليه تشترط فمين يعين في احدى الوظائف الا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية بما لم يكن قد رد اليه اعتباره ، فان القرار الذي يصدر بإعادة الموظف المحكوم عليه في جنائية الى عمله او بتميئنه يكون مخالفا للنس المادة السادسة المشار اليها ويجوز لجهة الإدارة ان تسحب هذا القرار في اي وقت طالما بقي الحكم الصادر في الجنائية قائما .

(مغوى ١٨٨ في ١١/٧/١٩٦٦) .

ثالثا — الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ :

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

المادة ٥٥ وما بعدها من قانون العقوبات — المقصود بوقف تنفيذ الآثار الجنائية المترتبة على الحكم — هو العقوبات التبعية والآثار الجنائية دون الآثار الأخرى المدنية والإدارية كأنهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يمتدداها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص او من روابط القانون العام ، أي سواء كانت مدنية أو إدارية .

(طعن ٥ لسنة ٤ في — جلسة ١٢/٧/١٩٥٨) .

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

ادانة الموظف في جنسية او جريمة بخلة بالشرف - شمول الحكم بوقف التنفيذ والنص به على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية - ينصرف الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين - الحكم الصادر من محكمة الجنايات بحبس المظنون ضده ثلاثة اشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات - النص فيه على وقف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم - احترام حقية هذا الحكم مؤداه ابقاء المظنون ضده في وظيفته وعدم اعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة يعتبر من الآثار الجنائية التي لوقف الحكم تنفيذها .

ملخص الحكم :

إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية تنصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جميعا واحدة. ولو تعددت التشريعات التي تمنع عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي .. يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون العقوبات من جوائز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا (للحرمان من حق الانتخاب) باعتبارها عقوبة تبعية . مع أن هذا (الحرمان) لم يرد النص عليه في هذا القانون . بل كان عقداً صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر - هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذي حل محله القانون القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية .

ومن حيث أن محكمة جنليات اليوم مندمجا تحت في حكمها الضابر في ١٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ - بحبس المظنون ضده ثلاثة اشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات - بُررت بإيقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم فانها تسند (م ١٤ - ج ٦)

استهدفت بحكمها المقرن بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المطعون فيه الوظيفي وعدم الأضرار بمستقبله . . . وكان مؤدى احترام حجية هذا الحكم إبقاء المطعون ضده في وظيفته وعدم إعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ في حقه باعتبار أن انتهاء الفقرة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التي أوقف الحكم تنفيذها . . . وإذا ذهبت الجهة الإدارية غير هذا المذهب واعتبرت خدمة المطعون ضده منتهية بصور الحكم المذكور عليه تكون قد أهدرت حجية هذا الحكم وخلفت أحكام القانون الخاص بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

(طعن ٣٢٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

الحكم في جنائية أو جنحة بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة - للمحكمة أن تأمر بإيقاف العقوبة - جواز أن يكون الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية - الإيقاف اختياري للقاضي له أن يأمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه .

ملخص الحكم :

ينص قانون العقوبات في المادة ٥٥ منه على أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم في جنائية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو باضه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الإعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ويجب أن يتبين في الحكم أسباب الإيقاف ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية » وجعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية أو الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم إنما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله في سنة ١٩٣٧ وقد جاء في المذكرة الإيضاحية بيانا له ما يأتي : « . . . يجوز جعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية كمرافعة البوليس والحرس من حق الانتخاب

كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم
سابقة في العود ، ولم يكن هذا جائزا في قانون سنة ١٩٠٤ وقد اقتبس
المشرع من القوانين الحديثة إما عن سلطة المحكمة متى توفرت الشروط
السابق بيانها فيجوز للقاضي أن يأمر بإيقاف التنفيذ أي أن الإيقاف اختياري
متروك لتقدير القاضي منه أن يأمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء
نفسه كما أن له أن يرفضه ومتى أمر بالإيقاف تعين عليه أن يذكر أسباب
ذلك في الحكم .

(طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار
الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون
المعريات أو في غيره من القوانين - أساس ذلك أن طبيعتها جسيما واحدة
ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٥ من قانون المعريات على أنه « يجوز للحكمة عند
الحكم في جنائية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر
في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو
ماضيهِ أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبيح على الاعتقاد
بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف
التنفيذ » ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ، وجميع الآثار
الجنائية المترتبة على الحكم » . فالمرجع الجنائي قد أجاز للقاضي وبشروط
معينة ، يتلقى بعضها بالجريمة موضوع المصلحة ، وبعضها بالعقوبة المحكوم
بها ، والبعض الآخر بحالة المجرم ، أجاز له أو يأمر بإيقاف تنفيذ
المعقوبات .

رقم (٥) أن يتم بقوم من الشئدة ومنعجب التسليم بأنه دون تحفظ
فأمدرت هذه المحكمة حكمها بجلسة ١٣ من مارس سنة ١٩٦٥ في الطعن
رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بما يفيد أنه إذا لم يكن الحكم الجنائي أن يكون إيقاف
التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية أنصرف هذا الأمر إلى جميع
المقويات التبعية وفرعا من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور
سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن
طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دام
أنها كلها من آثار الحكم الجنائي .

(طعن رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق - جلسة ١٣٦٥/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

وقف التنفيذ لمدة محددة من تاريخ النطق بالحكم ، على أن يكون الوقف
شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم - نص المادة ٥٩ عقوبات
على اعتبار هذا الحكم كان لم يكن بعد انقضاء مدة الوقف دون صدور حكم
بالغاء الوقف خلالها - أنه - اعتبار القرار الإداري الصادر بفصل المحكوم
عليه بعد انقضاء مدة الوقف على هذا الوجه فاقداً زكناً السبب .

ملخص الحكم :

نص المادة ٥٩ عقوبات على أنه « إذا انقضت مدة الإيقاف ولم
يصدر خلالها حكم بالغاية فلا يمكن تنفيذ العقوبات المحكوم بها ويعتبر
الحكم بها كأن لم يكن » وظاهر هذا النص واضح في أن الحكم بعد انقضاء
مدة الإيقاف يعتبر كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بدلولها
الواضح « أي سواء أكانت عقوبات أصلية أو تبعية ويعني آخر ، يزول
كل أثر لهذا الحكم » .

وعلى ما تقدم فإذا مضت المدة التي أمر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة
خلالها على تاريخ صدور الحكم (لطمعون عليه) قيل إن يجوز القرار
الإداري بفصله من الخدمة ، فإن هذا القرار يكون قد صدر مستندا إلى

حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كأنه لم يكن وغير ممكن تنفيذ العقوبات المفروضة بها ، ومن ثم يكون القرار المذكور - بحسب الظاهر - قد صدر غائلا للسبب الذي قلم عليه .

(طعن رقم ١٢٤٨ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣)

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

حكم في جنابة مع وقف التنفيذ - إعادة للخدمة - علاوة دورية - الموظف المحكوم عليه في جنابة وقف التنفيذ - انتهاء مدة الوقف دون الحكم بالغائلا يترتب عليه اعتبار الحكم الصادر في الجنابة كأن لم يكن - اثر ذلك : اعتبار قرار التعيين أو إعادة للخدمة صحيحا من تاريخ انقضاء مدة الوقف ويبتع على الإدارة سحب - حساب بمعدل علاوة الموظف في هذه الحالة من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

ملخص الفتوى :

بما كان الحكم الصادر ضد الموظف قد أمر بوقف تنفيذ العقوبة المدنية لمدة ثلاث سنوات وليس في الأوراق ما يدل على أن وقف التنفيذ قضى بالغائه خلال الفترة المذكورة .

والسالكات المادة ٥٩ من قانون العقوبات تقضى بأنه إذا انقضت مدة الإيقاف دون أن يصدر خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن - وبذلك يزول كل اثر لهذا الحكم .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري للفتوى والتشريع إلى أن الموظف المحكوم عليه في جنابة يعتبر طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مفصولا بقوة القانون - وأن القرار الذي يصدر بإعادته لخدمة أو تعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ويجوز لجهة الإدارة أن تسحبه في أي وقت طالما بقي الحكم الصادر في الجنابة قائما .

ماذا كان الحكم الصادر في الجناية مع وقف التنفيذ وانتهت مدة الوقف دون الحكم بانقضاءها خلال مدة الوقف ، فان هذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ويمتنع في هذه الحالة على جهة الإدارة أن تسحب قرارها بإعادة الموظف أو تعينه — ويعتبر قرار إعادة الخدمة أو قرار التعيين صحيحاً في وقت توافر صلاحية الموظف لذلك بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن بانتهاء مدة وقف التنفيذ ويصحب بمعدل علاوته الدورية من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

(متمى رقم ١٨٨ في ١٩٦٦/١١/٧)

قاعدة رقم (٩٤)

المبدأ :

إنهاء الخدمة بسبب الحكم في جناية أو جنحة مخلة بالشرف — وقف تنفيذ الحكم الجنائي لا يقتصر أثره على العقوبات التكميلية والآثار المقررة في المجال الجنائي — امتداد أثره إلى جميع الآثار التي تترتب على صدور الحكم أياً كان المجال الذي تقرر فيه هذه الآثار — يكفي أن يكون الأثر مترتباً على الحكم ومرتباً به ارتباط السبب بالنتيجة لكي يعتبر من نواحي الحكم الجنائي سواء ورد النص عليه في قانون العقوبات أو في أي قانون آخر .

ملخص الفتوى :

إنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف — وفقاً لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — يعتبر أثراً من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضده ، ومن ثم فانه يترتب على الأمر بوقف تنفيذ العقوبة والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وقف أعمال الآثار الخاص بإنهاء خدمة الموظف . ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية ، لا يقتصر على العقوبات التكميلية أو التكميلية أو الآثار المقررة في المجال الجنائي ، بل أنه يمتد ليشمل جميع الآثار التي تترتب على صدور الحكم ، أياً كان المجال الذي

تقرر فيه هذه الآثار . إذ أنه حيث يرتب الشارع أثرا بذاته على صدور حكم جنائي ، فإن هذا الأثر يدور وجودا وعدما مع هذا الحكم ، ويرتبط به ارتباطا . السبب بالنتيجة ، فيسرى عليه كل ما يرد على هذا الحكم ، أما بالتنفيذ أو بوقف التنفيذ ، فهو بهذه المثابة يعتبر من توابع الحكم الجنائي وآثاره ، ويرتبط على صدوره . ولذلك فإن وقف الآثار الجنائية المترتبة على الحكم الجنائي إنما يتسع ليشمل في محلوله كلمة الآثار التي ترتب على هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . والقول بغير ذلك يتضمن مجازاة تطبق الامور ، وأهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجية التي يجب احترامها في جميع المجالات ، سواء في ذلك المجال الجنائي ، أو غيره من المجالات الأخرى ، ومنها المجال الإداري .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٣٥ لسنة ٩ ق والطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسته ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث إن الحكم الصادر ضد الموظف المذكور — في جريمة النصب التي استندت إليه — قضى بمساقفته بالسجن لمدة شهر ، مع وقف تنفيذ العقوبة ، على أن يكون للإيقاف شاملا لكافة الآثار المترتبة على الحكم ، ومن ثم فإنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف المذكور ، وفقا لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ — المشار إليه ، نظرا لوقف أعمال الأثر الخاص بإنهاء خدمته ، تبعا لوقف تنفيذ كلمة الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضده .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه لا يرتب على الحكم الجنائي الصادر ضد السيد إنهاء خدمته تلقائيا .
(فتوى ٥٢٢ في ١٩٦٥/٥/٢٥)

قاعدة رقم (٦٥)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — إنهاء خدمة الموظف بحكم القانون — لا يغير من ذلك شمول الحكم الجنائي بوقف التنفيذ مادام أن المحكمة أثبتت بوقف تنفيذ العقوبة ولم تثر بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم

ملخص الحكم :

ان الطامن - وقد حكم عليه بالمعقوبة في جريمة اعطاء شيك بدون رصيد وأصبح هذا الحكم نهائيا - لانه يقوم في شأنه بسبب من أصيب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تأديبية . ولا يغير من ذلك ان المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ المعقوبة لمدة معينة - وذلك للظروف التي ارتأتها ومنها قيام الطامن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة - وذلك لانه تبين من الاطلاع على هذا الحكم ان المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ المعقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فان هذا الحكم - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء كانت آثارا جزائية أم مدنية أم إدارية .

(طعن ١١ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

رابعا : العزل للحكم في جريمة مخلة بالشرف .

قاعدة رقم (٦٦)

المبسط :

موظف - انتهاء خدمة بسبب ارتكاب جريمة مخلة بالشرف - معيار الجريمة المخلة بالشرف - عدم وجود معيار موحد لتكليف الجزية في هذه الحالة وجوب النظر في كل حالة على حدة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قد تجملت الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف سببا لانتهاء

خدمته ، الا ان هذا القانون لم يورد بيانا بما يعد من الجرائم مخلا بشرف مرتكبها كما لم يتضمن معيارا لتحديد هذه الجرائم ، وبالمثل فان قانون العقوبات لم يورد مثل ذلك البيان او المعيار .

ويمصعب مقدما تحديد الجرائم المخلة بالشرف ، كما انه يتعذر وضع معيار مانع في هذا الشأن ، لان الامر في اعتبار جريمة ما مخلا بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والاعمال المكونة لها ويدي كسبها من ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء البسرة ، والحد الذي ينمكس اليه اثرها على الوظيفة ، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات الامر الذي لا مندوحة معه من بحث كل حالة على حدة ودراستها منفردة لبيان ما اذا كانت الجريمة تعتبر مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى انه يصعب وضع بيان بالجرائم المخلة بالشرف او بيان لتحديدها ، وانما يبحث امر كل جريمة على حدة .

(انتهى ٢٥٩ في ٢٠/٤/١٩٦٤)

قاعدة رقم (٦٧)

المبدأ :

لم يحدد القانون الجرائم المخلة بالشرف تحديدا جامعا مانعا -
تعريفها - هي التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع - مثال
- جريمة اصدار شيك بدون رصيد .

ملخص الحكم :

تكفل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجنايات في وضوح وجلاء .
اما الجرائم المخلة بالشرف فلم تحدد في هذا القانون او في سواه
تحديدا جامعا مانعا كما كان بالنسبة للجنايات ، على ان المتفق عليه

أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع . والشخص اذا انحدر الى هذا المستوى الاجلالي لا يكون اهلا لتولى المناصب العامة التي يقتضى أمين يتولاها أن يكون متحليا بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق ولما كانت جريمة اصدار شيك بلا رصيد المتصوص عليها في المادة ٣٢٧ من قانون العقوبات هي كجريمة النصب — تقتضى الإلتجاء الى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير فهي لذلك لا تصدر الا عن انحراف في الطبع وضعف في النفس ، ومن ثم لمعناها تكون في ضوء التعريف — سالف الذكر — مخلة بالشرف .

(طعن ١١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاصدة رقم (٦٨)

المبسندا :

جريمة مخلة بالشرف — جريمة اصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف — أساس ذلك ما تنطوي عليه من مسلسل بسمة الموقف وذيته وتأثيرا على الثقة في أمانته ونزاهته وصلاحيته وما تتطلبه من قصد جنائي خاص حتى الحقها الشارع بجريمة النصب وعاقب عليها بالعقوبة المقررة لها — الحكم بالحبس مع الشغل في جريمة اصدار شيك بدون رصيد — اهـاء خدمة الموظف الأمين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم ، يقع لزما بقوة القانون دون حاجة الى قرار خاص بذلك — القرار الصادر بذلك في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا ولا يعدو ان يكون اجراء تنفيذي يقتضى الحكم .

ملخص الحكم :

اذا كانت جريمة اصدار شيك بدون رصيد هي من الجرائم المخلة بالشرف بمحلوله المعنى بالمادتين ٣/٦ و ٨/١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لسياسها بسمة الموظف وذيته وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهة معاملاته لئلا تنهـا تتطلب تبسندا

جنائيا خلاصا يقوم على توازن سوء النية وقصد الاضرار بالمجنى عليه حتى ان الشارع الحقها في المادة ٢٢٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبات التي قررها في المادة ٢٣٦ منه لجريمة النصب ، وكان الحكم على الموظف بالحبس مع الشغل في جريمة هكذا شأنها مما يؤثر في صلاحيته لتولي الوظيفة العلية او الاستمرار فيها . اذ ينمكس صداه على هيبتها وكرامتها واعتبارها ، فان انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم يقع لزوما بقوة القانون تطبيقا لنص الفترة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة ما دام قد توافر شرطه ، فتنتقطع صلة الموظف بالوظيفة العمالية بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك - والقرار الذي يصدر بانتهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحدثا للموظف ، بل لا يحدو ان يكون اجراء تنفيذيا للتفتي احكم الجنائي الذي رتب عليه القانون انتهاء الخدمة حتما باعتباره اعلانا وتسجيلا للآخر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون والذي لا معدى من اعماله دون ترخيص من جهة الادارة في هذا الشأن .

(ملحق ١٦٧ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩)

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انتهاء خدمة الموظف اذا حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف - تعريف الجريمة المخلة بالشرف - اعتبار جريمة اعطاء شيك بدون رصيد من هذا النوع من الجرائم - اثر ذلك - انتهاء الخدمة بالحكم فيها بالادانة - لا يغير من هذا الاثر وقف تنفيذ العقوبة وفقا لشاها كلفة الاثر الجنائية المترتبة عليها .

ملخص الفتوى :

تتضمن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة بانتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأسباب محددة

منها « الحكم عليه في جنسية أو جريمة مخلة بالشرف » ويستفاد من هذا النص أن الجرائم ليست كلها سواء من حيث أثرها على رابطة الوظيف التي تربط الموظف بالحكومة فمنها ما يستتبع ارتكابها والحكم بالإدانة فيها فضم هذه الرابطة ، وينتظم هذا النوع الجنائيات كافة وكذا الجرائم المخلة بالشرف ، ومنها ما لا يستتبع هذه النتيجة بحكم القانون وهو ما عدنا ذلك من جرائم .

وقد تكفل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجنائيات في وضوح وجلاء ، أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها المشرع في هذا القانون أو سواء تحديدا جليها ملحا كما كان شأنه بالنسبة إلى الجنائيات وكذلك مرض لها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليه دون تخفيف بأهيتها على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم وتمييزها عما عداها بأنها ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشبهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة ، وفنى عن البيان أن من ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلا لتولي المناصب العسائية التي تقتضي أمين يتولاها أن يكون متطليا بفصل الإهانة والذوالة والشرف واستعانة الخلق .

ويتعين تكليف جريمة إعطاء شيك بدون رصيد في ضوء هذا التعريف لمعركة ما إذا كفت تدخل في نطاقه أم تخرج من هذا النطاق .

وهذه الجريمة لا تمتدح أن تكون صورة من صور جريمة النصب مما حدا ببعض المحاكم إلى تأنيبها والمتاب عليها بوصفها صورة من صور النصب وذلك قبل النص عليها صراحة في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ .

ولما كانت جريمة النصب في كافة صورها تقتضي الاتجار إلى الكذب كوسيلة إلى سلب مال الغير فهي تجمع بين رفيلتي الكذب وسلب مال الغير وكلتاها لا تصدر إلا عن انحراف في الطبع وضعة في النفس .

ويؤيد هذا النظر أن المشرع جمع بين هذه الجريمة وبين جرائم النصب وخيانة الإمانة في بلب واحد هو الباب العاشر لئلا كلها سواء في

نظرة وتقديره من حيث منافاتها للخلق الكريم والطبع المستقيم ، ولحال في العقاب عليها الى المادة ٣٣٦ عقوبات الخاصة بجريمة النصب فكشف بذلك عن قصد في اعتبار هذه الجريمة صورة من صور النصب تعذر ادخالها في مادة خاصة على نحو ما اشار اليه في المذكرة الايضاحية للقانون .

وعلى هدى ما تقدم يكون الموظف الذي حكم عليه بمقوبة الغرامة في ارتكاب جريمة اعطاء شيك بدون رصيد ، قد ارتكب جريمة بخلة بالشرف ومن ثم يقوم في شأنه سبب من اسباب انتفاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ويتعين لذلك فصل من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تأديبية ولا يغير من هذا النظر وقف تنفيذ العقوبة وقتا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ذلك ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥٠ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التيمية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يجوزها الى الآثار الاخرى سواء كانت هذه الآثار من روابط الضمان الخاص او من روابط القانون العام أي سواء كانت مدنية أم ادارية كما انه يجب التفرقة بين العزل كمقوبة جنائية تيمية او تكميلية ، وبين انتهاء خدمة الموظف ونقص رابطة التوظيف نهائيا بالتطبيق للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، فكل منهما مجاله واماؤه وشروطه واحكامه الخاصة به في التطبيق وليس ثمة تلازم بينهما في كل حال من الاحوال ، وان كان قد يقع التلاقي في تحقيق الآثار في بعض الاحوال ، فلا يجوز اذا تعطيل احكام قانون التوظيف في مجال تطبيقها متى قام موجبها واستوفت اوضاعها وشروطها .

لهذا انتهى الرأي الى ان جريمة اعطاء شيك بدون رصيد تعتبر جريمة بخلة بالشرف في مفهوم المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم تنتهي خدمة الموظف بالحكم بادتته فيها ولو قضى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وقتا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه .

قاعدة رقم (٧٠)

المبدأ :

عاملون منبئون بالدولة — محص — جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة —
عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة اعطاء شيك بدون رصيد
ليست في جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — المرجع في اعتبارها
كذلك وفي انتهاء خدمة الموظف طبقاً للمادة ٧٧/٧ من نظام العاملين المدنيين
أو النظر في امره ادارياً أو تأديبياً — هو السلطة الادارية المتوط بها تطبيق
القانون — خضوع قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف أو الأمانة
ولعل المشرع لعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة
اليها من المرونة بحيث تساهل تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف
أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على انها كذلك وينظر الى
مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار اذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع
خسء النفس ساقط المروءة فاذا تمت الجريمة بخسب الظروف التي ارتكبت
فيها من ضعف في الخلق أو من انحراف في الطبع أو تآثر بالشهوات
والنزوات أو سوء السيرة، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهي بها الخدعة
بقوة القانون وفقاً للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين
بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإن لم تتم من شيء من
ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة بحرف النظر عن التسمية المعبرة
لها في القانون .

ولما كانت جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال
مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة اذ تختلف النظرة اليها من هذه الوجهة
بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وثائقها من أعمال يتم من
تخلف في الخلق وما تتطوى عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع أو دناءة
في النفس أو رغبة في اكل أموال الناس بالباطل أو لا تتم من شيء من ذلك .

والأرجح في تقدير ظروف كل حالة وانتهاء خدمة الموظف طبقاً للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين سالف الذكر أو النظرة في أمره إدارياً أو تأديبياً هو لجهة الإدارة التابع لها الموظف وقرارها في هذا التقدير يخضع لرقابة القضاء أن هي انحرفت أو جاوزت الحدود كما أن لها أن تصرف النظر من مؤاخفته أن رأيت أن ليس فيها ارتكبه ما ينعكس على عمله الوظيفي .

لماذا كان الثابت من الأوراق أن السيد / ... رئيس القسم الجنائي بنبابة الساحل قد تم اتهامه في إليم بتاريخ ١٠/٦/١٩٦٥/٨/١٩٦٥ بدائرة نهاية قسم عابدين ارتكب جريمة إعطاء ثلاث شيكات بدون رصيد وحكم عليه حضورياً بجلسة ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ بالحبس ثلاثة شهور مع الشغل وكفالة عشرة جنيهات ناستأنف المذكور الحكم وقضى استئنافاً بجلسة ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ بتفريجه جنهين بلا مصاريف وقد أيدت النيابة العامة بكتايها المؤرخ ٢٣ من أبريل سنة ١٩٦٧ أن الحكم الاستثنائي المشار إليه كان على أساس أن المحكوم عليه قد سدد المبالغ المحرر عنها الشيكات الثلاثة — والثابت من الأوراق أيضاً أن سبب الطعن في الحكم قام على أن هذه الشيكات إنما أصبحت هي وشيكات أخرى مستندة إلى سبب غير مشروع هو حصول المستفيد من الطامن على خلو رجل لم يكن أجر له وقد حوكم الطامن بسبب أحد هذه شيكات وحكم ببرأته منها إلا أن محكمة طابعين في هذه الشيكات الثلاثة حكمت ضده بالإدانة وسأيرتها محكمة الاستئناف . وأما كان حكم النقض في تقدير هذا السبب من الناحية الجنائية وأثره على الجريمة فإنه من الناحية الإدارية لم يثبت من الوقائع الواردة في الحكم أن ظروف الجريمة المحكوم فيها تتطوى على شيء غير ما دفع به المتهم مما لا يمكن محبه اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف أو الإيالة ولا يترتب على الحكم فيها إنهاء خدمته بقوة القانون طبقاً للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين والدولة الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأن كان يجوز لجهة الإدارية التابع لها النظر في أمره إدارياً أو تأديبياً أن رأيت فيها ارتكبه ما ينعكس أثره على الوظيفة التي يشغلها ويكون مخالفة إدارية .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الاحوال جريمة مخلة بالشرف أو الامانة وتختلف النظرة اليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما يتكشف من وقائعها من افعال تتم عن ضمه في الخلق وما تتطسوى عليه نفسية مرتكبها من لوم في الطبع وفتاة في النفس ورغبة في تكل احوال الناس بالبلابل او لا تتم من شيء من ذلك .

والمرجع في تقدير ذلك هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون وفي الحالة المعروضة والتي اتهم فيها السيد / فان ما ورد في الاوراق بشأن وقائعها لا يؤدي الى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف أو الامانة يترتب عليها انتهاء خدمته بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بة القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وان كان يجوز الجهة الادارية التابع لها النظر في امره اداريا أو تأديبيا .

(غوى ٢٠١ في ١٩٦٨/٣/٣١)

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

جريمة مخلة بالشرف أو الامانة — عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة احرار مخدرات بغير قصد الاتجار ليست ذاتها جريمة مخلة بالشرف أو الامانة مما ينهى به خدمة الموظف حقاً بحكم القانون — لا يمنع هذا من اعتبارها ماسة بالاعتبار مستوجبة المعالجة التأديبية — امكان توقيع اي من الجزاءات المنصوص عليها ومنها الفصل تبعاً لظروف كل حالة — المرجع في انتهاء خدمة الموظف طبقاً للمادة ٧٧/٧ من نظم العاملين المدنيين او النظر في امره اداريا أو تأديبيا — هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون — خضوع قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص التيسوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف أو الامانة ، ولعل المشرع يعمل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة (١٥ — ج ٦)

اليها من المرونة بحيث تساهم بطورات المجتمع . فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على انها كذلك وينظر اليها مرتكبها بعين الإزدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة فإذا ثبت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكب فيها من ضعف في الخلق أو من انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة فتنتهي بها خدمة الموظف بقوة القانون وفقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإن لم يتم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون على أن بعض هذه الجرائم قد تكون مخلة بالاعتبار تستوجب الاحالة على المحاكمة التأديبية .

وبالنسبة لجرائم احرار المخدرات فإن الحكم بالإدانة للاحرار بقصد الاتجار يستوجب حتما انتهاء الخدمة بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لأن الحكم دائما في هذه الجريمة يعقوبة الجناية طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٦ وهي على أي حال جريمة مخلة بالشرف أي كانت العقوبة الصادرة فيها .

أيها بالنسبة لكل من يزمى احرار المخدرات بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي أو بغير قصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي إذا انتهى فيها يعقوبة الجناية فانها ليست دائما بما ينتهي به خدمة الموظف بحكم القانون طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين الصادر اليها فقد تكون كذلك في بعض الأحوال تبعاً لظروف الجريمة . يترتب على الحكم فيها على الموظف يعقوبة الجناية انتهاء خدمته طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ سابقة الذكر وقد لا تكون كذلك تبعاً لظروفها وإنما هي على كل حال جريمة ماسة بالاعتبار إذ انها تلحق على الموظف ظلاً ينعكس اثره على الوظيفة يستوجب المحاكمة التأديبية وتملك السلطة التأديبية المختصة حينئذ توقيع احدى الجزاءات المنصوص عليها في القانون ولو أنها الفصل من الوظيفة وذلك تبعاً لتقديرها لظروف كل حالة ولا يمكن وضع قاعدة

عامة تطبق بطريقة صماء على كل حالة وبالمراجع في تقدير ظروف كل حالة و انتهاء خدمة الموظف طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو محاكمة تديبها منوط بالجهة الادارية التابع لها الموظف وهى في هذا التقدير تخضع لرقابة القضاء ان هى اسرفت أو جاوزت الحدود .

وفنى عن البيان ان ما تقدم انما هو في تطبيق الفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ولا يمس باى وجه من الوجوه حالات انتهاء الخدمة الاخرى المنصوص عليها في باقى فقرات المادة المذكورة ومن بينها ما نص عليه في الفترة السابعة منها وهى حالة الفصل بقرار جمهورى .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى انه بالنسبة لجريمة احسار المواد المخدرة سواء اكان ذلك بقصد التعاطى أو الاستعمال الشخصى أو بغير هذا القصد ينهى النظر الى كل حالة على حدة في تطبيق الفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد انتهى بناء على الحكم فيها بمقتضى اللجنة خدمة الموظف المحكوم عليه باعتبارها جريمة مخاللة بالشرف في حكم الفترة السابعة المشار اليها في بعض الحالات ، وقد تستوجب المحكمة التأديبية باعتبارها ماسة بالاعتبار في حالات اخرى .

والمراجع في تقدير ذلك هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون .

وفي الصلتين المروضتين واللتين حكم في احدهما ضد السيد / . . . لاهراز مواد مخدرة للاستعمال الشخصى بقصد التعاطى وحكم في الثانية ضد السيد / . . . لاهرازه مواد مخدرة بغير قصد الاتجار أو التعاطى أو الاستعمال الشخصى بمقتضى الحبس والغرامة والمصادرة ضد كل منهما فان ظروف الجريمة التى حكم فيها على كل منهما بهذه العقوبة لا يترتب على الحكم فيها بمقتضى اللجنة انتهاء الخدمة بحكم القانون طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين وانما تستوجب محاكمتهم تاديبا .

قاعدة رقم (٧٢)

المبدأ :

موظف — انتهاء خدمة — جنحة تبديد المنقولات المملوكة لزوجته
المبدد — عدم اعتبارها جريمة مخلة بالشرف حكم المادة ١٠٧ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتوى :

ان جنحة تبديد منقولات الزوجة جنحة تتردد اعمالها في محيط الاسرة
وجوها العائلي الذي لا يخلو من المصادمات والمنازعات التي تتسع بين
الزوجين وما يصاحبها من الوقيعة والملايسات التي قد تتجمع في جريمة من
جرائم القانون العام التي تنسب لاحد الزوجين ، دون أن يكون وصلها
القانوني بأنها جريمة تبديد كافيها بذاته لاعتبارها مخلة بالشرف ، هذا فضلا
عن أن هذه الجريمة لا ترفع بها الدموى العمومية ألا يطلب الزوج الذي
وتحت عليه الذي يكون له وقف تنفيذ العقوبة بعد صدورها شأن التبديد في
ذلك شأن السرقة بين الزوجين ، وهذه الاحكام لظك الجريمة مردها صلة
الزوجية والاعتبار العائلي الذي يصاحبها ، وهو بذاته ما يبرر عدم اعتبارها
مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن
موظفى الدولة .

(فتوى ٣٥٩ قى ١٩٦٤/٤/٢٠) .

قاعدة رقم (٧٣)

المبدأ :

المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في
جريمة اصدار شيك بدون رصيد ، اذا ما اعتبرت جريمة مخلة بالشرف ،
يلزم لتشوله صدور قرار اذارى بمعناه الصحيح المتعارف عليه بقصد
انشاء هذا المركز القانوني — لا يسوغ للمحكمة التديبية أن تستبطن افراض
وجود مثل هذا القرار .

ملخص الحكم :

ان المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة الطاعة بسبب الحكم عليها في جرائم اصدار شيكات بدون رصيد اذا ما اعتبرت جرائم مخلة بالشرف يلزم لتسويته صدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانوني المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، اى صدور قرار اثنارى بهمناه الصحيح المتعارف عليه وهو الامر غير المتحقق حتى الان بغير جدال في شأن الطاعة ، فانه لا يسوغ للمحكمة التأديبية ان تستنيط افتراض وجود مثل هذا القرار او ان تعتبر خدمة المذكورة منتهية تلقائيا بمجرد صدور الاحكام النهائية الموجبة لذلك ، وانما كان يتعين عليها وقد استبان لها ان الطاعة قد اديننت في جرائم اعتبرت مخلة بالشرف وتحقق بذلك مناط تطويق حكم الفقرة الثالثة من الماد ١٠٧ بسالبة الذكر ان تقرير انزال حكم القانون بانتهاء الرابطة الوطنية بوصف ان ذلك هو الجزاء الحتمى لقاء ما اقترفته الطاعة واديننت بسببها ، دون ان يحتج على المحكمة بانها لا تملك توقيع مثل هذا الجزاء بمقولة ان العزل في هذه الحالة حق مقصور على الجهة الادارية وحدها .

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٣١) .

قاعدة رقم (٧٤)

المبدأ :

المحاكم العسكرية هي جهة قضائية تتولى القضاء في نطاق القوات المسلحة - مودى ذلك ان احكامها تعتبر احكاما جنائية - الحكم الصادر منها على العاقل في جريمة مخلة بالشرف يؤدي الى انتهاء خدمته .

ملخص الحكم :

ان المحاكم العسكرية التى انشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الاحكام العسكرية ، تعتبر جهة قضائية تحل رسالة القضاء في نطاق القوات المسلحة ، وقد خول هذا القانون لتلك المحاكم محاكمة

بعض الطوائف من المدنيين — من بينهم المطمعون ضده — عن الجرائم التي يرتكبونها وكانت خاضعة أصلاً لإحكام القانون العام ، وقد شُيِّل اختصاصها الحكم في جرائم المخلفات والجنح والجنايات ، وأُضفى المشرع على أحكامها بعد التصديق عليها قوة الأحكام من حجية ، وقد أُنصحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون عن هذا المعنى فقد جاء بها « وغنى عن البيان أن إضافة قوة الشيء المقضى به على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية يترتب عليه كلفة الآثار القانونية التي تترتب على هذه الصفة للأحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الأمر الذي تكون معه أحكامها أحكام جنائية في تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام التعاملين المدنيين بالدولة والتي تقضى بانتفاء خدمة العايل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الإيالة وإذا كان ذلك ، وأن مما لا ريب فيه أن جريمة السرقة التي ارتكبها المطمعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بجنيته ستة أشهر مع التنفيذ وتصدق على الحكم وصار نهائياً تعتبر جريمة مخلة بالشرف والإيالة ، ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه والتي تقضى بأن تنتهى خدمة العايل بالحكم عليه بعقوبة جنائية أو مخلة بالشرف أو الإيالة .

(طعن ٢٣٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧)

قاعدة رقم (٧٥)

المبدأ :

المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على انتهاء خدمة العايل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والإيالة وجعلها الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ العقوبة — الجريمة المقصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات والجريمة المقصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٣ في شأن حل الأحزاب السياسية — لا يهين الحكم في أيهما خدمة العايل للحكوم عليه — أسس ذلك أنها لا تعتبران من الجنايات وإنما من الجنح وأن وصف الجرائم المخلة بالشرف والإيالة لا ينطبق عليهما .

ملخص التفسير :

ان المادة ٧٧ من قانون نظام العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف والامانة ويكون الفصل جوازا للمؤيد المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

وقد جعل المشرع بمقتضى هذا النص الحكم بعقوبة جنائية سببا من اسباب انتهاء الخدمة ليا كانت الجريمة المحكوم فيها ، وان الحكم بغير عقوبة الجنائية سواء اكان ذلك في جنائية او جنحة لا تنتهي به خدمة العامل الا اذا كانت الجريمة التي حكم عليها فيها مخلة بالشرف والامانة ويكون الفصل جوازا للمؤيد المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

والامر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها الانتماء المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء التسيير واثار ذلك على الوظيفة غير ذلك من الظروف والاعتبارات .

ولما كانت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات التي تنص بأن يعاقب بالحبس كل من علم بوجود مشروع لارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ٨٧ و ٨٩ و ٩٠ و ٩٠ مكرر و ٩١ و ٩٢ و ٩٣ و ٩٤ من هذا القانون ولم يبلغه الى السلطات المختصة وبكذا الجريمة المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٣ في شأن حل الاحزاب السياسية الذي يحظر على اعضاء الاحزاب السياسية المنحلة والمتنمين اليها التيام بأي نشاط حزبي على أية صورة كانت وتنص المادة الخامسة من هذا المرسوم بقانون يعاقب مرتكبها بالحبس وبغرامة لا تتجاوز الفين من الجنيهات او باحدى هاتين العقوبتين . . لما كانت هذه الجرائم بهذا الوصف هي من الجرائم المعتمدة جنحا وليست جنائيات وهي وان كانت تقوم في مجموعها على مخالفة المبادئ التي يقوم عليها النظام السياسي

والاجتماعى للدولة والسعى الى فرض ما يخالف الاراء والمعتقدات السياسية للمجتمع بطريقة غير مشروعة الا انها لا يصدق عليها وصف الجرائم المخلة بالشرف او الامة .

لذلك انتهى راي الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن الاحكام الصادرة بعقوبة الحبس على كل من فى الجرائم المنسوبة اليهم والمشار اليها لا تنتهى بها خدمتهم ونفا لنص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(مئوى ١٠٨٨ فى ١٠/٩/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٧٦)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف - المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل - لا بد من تدخل الإدارة ، بحسب تقديرها لتقييم ظرف الإخلال بالشرف ، بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط تطبيقه فى حقه - سلطة الإدارة التقديرية فى تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضى بها والرها .

ملخص الحكم :

لئن كان البادى من استظهار نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السابق الاشارة اليه انه قد أورد فى مجال امهاله حكما تطبيقيا عليها بمادة انتهاء رابطة التوظيف بسبب الحكم على الموظف فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف الا أن المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل وانما تتدخل الإدارة - بحسب تقديرها لتقييم الإخلال بالشرف - بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط تطبيقه فى حقه ، وهى فى سبيل

ذلك أنها تتدخل بسلطانها التقديرية في تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المفرض بها ولذا ٥

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٣١)

قاعدة رقم (٧٧)

المبدأ :

الجرائم المخلة بالشرف — عدم وجود معيار جامع مانع لتعديدها —
جريمة تبديد منقولات الزوجة — لا تعتبر جريمة مخلة بالشرف ٥

ملخص الحكم :

إن الجرائم المخلة بالشرف لم تحدد في قانون العقوبات أو في أي قانون سواء تحديداً جامعاً مانعاً كما أنه من المتعذر وضع معيار مانع في هذا الشأن على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والامتعاض المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس إليه أثرها على العمل غير ذلك من الاعتبارات.

ومن حيث أن جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائماً نتيجة المصادمات والمنازعات التي تقع بين الزوجين وهي تقع دائماً في محيط الأسرة وجوها العائلي ومن ثم فلها وأن وصفها القانون بأنها جريمة تبديد إلا أن ذلك لا يعتبر كافياً بذاته لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والاعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الأسرة ٥

(طعن ٧٧١ لسنة ١٢ ق ، ٩٢٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١/٢٢)

تعليل:

انتهاء الخدمة بحكم جنائي (١)

أولا - أثر وقف تنفيذ العقوبة

الحكم الجنائي يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة (٢) فما هو أثر وقف التنفيذ من اشتغال به الحكم الصادر في جريمة من الجرائم التي تقضى بالبراءة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها ، الفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وأخيرا الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
تقضى باعتبارها من الجرائم التي يؤدي الحكم بالإدانة فيها الى انتهاء الخدمة من الوظيفة العمالية .

لا يثير وقف تنفيذ العقوبة في ظل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ومن بعده الفقرة السابعة من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . ما كان يثيره من مشكلات في ظل الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى - فقد واجه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الامر صراحة فنص على أن « يكون الفصل جواريا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » - وذلك بعد أن كانت صياغة الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لا تتعرض لهذا الامر ولا تنص في صدد ما يجرى عليه .

وندرس أثر وقف تنفيذ العقوبة على خدمة الموظف أو العامل في ثلاثة مباحث ، فنعرض في مبحث أول : أحكام وقف تنفيذ العقوبة في ظل قانون

(١) راجع د . نعيم عطية - مجلة ادارة قضايا الحكومة السنة ١٢ العدد الثاني .

(٢) راجع المواد من ٥٥ الى ٥٩ من قانون العقوبات .

المعقوبات ، ونعرض في بحث ثان : لأثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ثم نعرض في بحث ثالث : أثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩٧١/٥٨ وأخيرا في بحث رابع القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعمول به حاليا .

المبحث الأول أحكام وقف تنفيذ العقوبة في ظل قانون العقوبات

وقف التنفيذ نظام يصدر القاضي بمقتضاه حكم بالمعقوبة على المتهم . لكنه يأمر بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم في إلتائها الى الاجرام نفعت فيه العقوبة الموقوف تنفيذها مع العقوبة الجديدة ، فان انقضت هذه المدة بغير أن يرتكب المتهم جرما سقط الحكم الصادر ضده واعتبر كأن لم يكن .

والحكم الصادر « بإيقاف التنفيذ » لا يكون الا لتحقيق مصلحة عامة هي إصلاح حال المحكوم عليه وتمهيد السبيل لعدم عودته الى ارتكاب الجرائم ، ولذلك نصت المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أن شروط إيقاف التنفيذ فيها يطبق بالجاني هي : أن يكون له من أخلاقه او من ماضيه او سنته او الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ، ماذا رأى القاضي من الظروف المتقدمة أن الجاني الذي ارتكب جنائية او جنحة سوف يقلع عن ارتكاب الجرائم ، جاز له أن يحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة التي قضى بها عليه بشرط أن يبين أسباب ذلك في الحكم ، أما اذا رأى أنه غير قابل للإصلاح وجب عليه ألا يوقف تنفيذ العقوبة (٣) .

(٣) حكم محكمة النقض في ١٩٢٨/١٢/٥ المجموعة الرسمية ص ٤٠ رقم ١١٤ وحكمها في ١٩٥٠/١٠/٩ مجموعة أحكام النقض ص ٢ رقم ١٢ من ٢٣ — راجع تعليقات دكتور أحمد محمد إبراهيم على نصوص قانون العقوبات ص ٦٥ و ٩٦ .

وقد افرد قانون العقوبات لأحكام وقف تنفيذ العقوبة المواد من ٥٥ إلى ٥٩ مقررت المادة ٥٥ أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم في جنائية أو جنحة بالغرامة أو بالسجن مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون . ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ . » ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم « (٤) ، ويصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً . » ويجوز الغاؤه :

١ - إذا صدر ضد المحكوم عليه في خلال هذه المدة حكم بالسجن أكثر من شهر من فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده .

٢ - إذا ظهر في خلال هذه المدة أن المحكوم عليه قد صدر ضده قبيل الإيقاف حكم كالمنصوص عليه في الفقرة السابقة ولم تكن المحكمة قد علمت به « (٥) » و « يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التي أمرت بإيقاف التنفيذ بناء على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور . » وإذا كانت العقوبة التي بنى عليها الإلغاء قد حكم بها بعد إيقاف التنفيذ جاز أيضاً أن يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التي قضت بهذه العقوبة سواء بن تلقاها نفسها أو بناء على طلب النيابة العمومية « (٦) » و « يقترب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجبى العقوبات التبعية والآثار الجنائية التي تكون

(٤) المادة ٥٥ .

(٥) المادة ٥٦ من قانون العقوبات معدلة بالقانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٢ وكانت الفقرة الأولى من هذه المادة قبل تعديلها تجعل إيقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنوات .

(٦) المادة ٥٧ .

قد أوقفت « ٧ » و « ٨ » إذا انقضت مدة الإيقاف ولم يكن صغر في خلالها حكم بالغاؤه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن « ٨/١ ».

وبين من هذه الأحكام أن المادة ٥٥ جعلت إيقاف التنفيذ جائزا بالنسبة لكل العقوبات التبعية ، ومنها — كما رأينا — العزل من الوظيفة العامة . على أنه إذا لم ينص في الحكم على الإيقاف بالنسبة للعقوبة التبعية فلا يوقف تنفيذها على الرغم من إيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية (١) .

وليس ثمة ما يمنع من أن تابر المحكمة الجنائية يوقف التنفيذ أكثر من مرة لمجرم واحد ولو كان هذا المجرم عاقدا بحسب أحكام العود (١٠) ولو كانت الجريمة الثانية قد ارتكبت في خلال مدة الثلاث سنوات الملقى فيها تنفيذ العقوبة الصادرة في الجريمة الأولى .

وقد واجهت المادة ٥٦ الحالة التي يكون فيها المحكوم عليه قد سبق أن صدر ضده حكم يظن منه أن المحكمة ما كانت لتوقف التنفيذ بالنسبة له لو كانت تعلم به ، فالجواز الشارح لها عند العلم بهذا الحكم الغاء الإيقاف إذا

(٧) المادة ٥٨ .

(٨) المادة ٥٩ وكانت قد عرضت على محكمة القضاء الإداري حالة كان قد حكم فيها في جنحة تبديد بوقف تنفيذ عقوبة الحبس فسجلت المحكمة أن من شأن ذلك أن يصبح الحكم كأن لم يكن بعد مضي مدة الإيقاف — في القضية رقم ٩٠ لسنة ٦ ق بجلسة ١٢/٢٨/١٩٥٢ س ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ .

(٩) راجع في هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧/٢/١٩٦٥ وكذلك راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٥٢٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٢/٩/١٩٥٤ س ٩ رقم ٩١ ص ١١٨ إذ أكتت المحكمة أن عقوبة العزل من الوظيفة لا يجوز إيقاف تنفيذها إذا كان الحكم الجنائي قد أغفل النص عليها لأن وقف تنفيذها لا يجوز افتراضه — ومن ثم يكون للجهة الإدارية أن تستعمل الحق المخول لها بتنفيذ القوانين واللوائح بفصل موظفيها لارتكابه جريمة مخلة بالشرف مثل الاشتراك في تزوير محرر رسمي وبذلك انتفى أحد الشروط الأساسية الواجب توافرها لمن يشغل وظيفة عامة .

(١٠) المادة ٤٩ وما بعدها من قانون العقوبات .

رأت أن المتهم لا يستحقه ، وأنها لو كانت تعلم بهذا الحكم وقت الأمر بالإيقاف لما أمرت به .

ويشترط في هذا الحكم أن يكون صادرا بالحبس لمدة أكثر من شهر فإذا كان لمدة شهر أو أقل أو كان الحكم صادرا بالغرامة فقط فلا يجوز الغاء وقف التنفيذ ، كما أنه يجوز الغاء الإيقاف إذا صدرت ضد المحكوم عليه خلال المدة المعلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة في الجريمة الأولى حكم بالحبس أكثر من شهر ويجب أن يكون الحكم المذكور صادرا في خلال الثلاث سنوات التالية لتاريخ صيرورة الحكم الصادر بالإيقاف نهائيا ، سواء أكان من عمل ارتكب قبل الإيقاف ولم يحكم فيه إلا بعده أم كان قد ارتكب بعد الإيقاف . فإذا صدر بعد انقضاء المدة فلا أثر له في جواز الإلغاء حتى ولو كانت الجريمة التي صدر فيها وقعت في فترة الثلاث سنوات المذكورة .

ويجدر أن ننبه إلى أن وقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبة ، أما الحكم الجنائي فهو قائم بآثاره إلى أن تنتهي الفترة المحددة (١١) .

وإذا كانت الجنع هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : الحبس الذي يزيد أقصى مدة على أسبوع (١٢) أو الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على جنيه مصري (١٣) فإن الأمر بوقف التنفيذ فيها وفقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات واضح متى كان الحكم فيها بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة .

(١١) راجع فيها تقدم الدكتور البسميد مصطفى — المرجع السابق — ص ١٠٩ وما بعدها والدكتور رؤوف مبيد — المرجع السابق ص ٥٨١ وما بعدها .

(١٢) عقوبة الحبس هي وضع المحكوم عليه في السجون المركزية أو العمومية المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص هذه المدة من أربع وعشرين ساعة ولا أن تزيد على ثلاث سنوات إلا في الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانونا — (المادة ١٨ من قانون العقوبات) .

(١٣) المادة ١١ من قانون العقوبات .

على أن الأمر يحتاج الى مزيد من الايضاح بالنسبة للجنايات لأن الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالمعقوبات الآتية : الاعدام — الأشغال الشاقة المؤبدة — الأشغال الشاقة المؤقتة — السجن (١٤) * ومن ثم يتعين أن نعرف متى يحكم في الجنايات بالمعقوبات التي يجوز الأمر بوقف التنفيذ عند الحكم بها .، وقد تكلمت المادة ١٧ من قانون المعقوبات بذلك مقررته أنه « يجوز في مواد الجنايات إذا اقتضت أحوال الجريمة المغلبة من أجلها الدعوى العمومية رأفة القضاء بتبديل العقوبة على الوجه الآتي : »
— عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذي لا يجوز أن ينقص من ستة شهور ، عقوبة السجن بعقوبة الحبس الذي لا يجوز أن ينقص من ثلاثة شهور .

أما الغرامة فهي وإن كانت كمعقوبة أصلية مقررته بصفة عامة في مواد الجناح والمخالفات إلا أنها مقررته أيضا في الجنايات على سبيل الاستثناء في بعض الحالات (١٥) .

ويبين من ذلك أنه متى حكم على المتهم في جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة في جنحية معاقب عليها بالأشغال الشاقة المؤقتة أو بالسجن وذلك باستعمال الرأفة وفقا للمادة ١٧ من قانون المعقوبات — متى حكم على المتهم بذلك فإنه يجوز للغاضي أن يأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة ثلاث سنوات وفقا للمادة ٥٥ وما بعدها من قانون المعقوبات .

(١٤) المادة ١٧ من قانون المعقوبات .

(١٥) كما في المادتين ١٧٤ و ١٧٥ من قانون المعقوبات وبمقتضى المادة ٤٦ من هذا القانون فإن الشروع في الجنايات التي يكون عقابها السجن يعاقب عليه بعقوبة السجن مدة لا تزيد على نصف الحد الأقصى المقرر في القانون للجريمة أو الحبس أو غرامة لا تزيد على خمسين جنيتها — هذا فضلا عن أن الغرامة كمعقوبة تكميلية مقررته في بعض الجنايات كجناية الرشوة بمقتضى المادة ١٠٨ عقوبات — وكإختلاس بمقتضى المادة ١١٢ عقوبات .

ويلاحظ أن للظروف المخففة أثرا في العقوبات الأصلية بحسب دون العقوبات التبعية والتكيلية مثل العزل من الوظائف الأميرية وفقا للمادة ٢٥ أو المادة ٢٧ أو المادة ٣١ من قانون العقوبات . فالمعقوبات الأصلية هي التي يجوز تخفيفها طبقا للمادة ٢٧ من قانون العقوبات (١٦) ومن ثم إذا حكم على موظف في جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وكانت هذه الجنحة من الجنب المخل بالشرف أو الأمانة سواء في أمر يمس شئون الوظيفة أو في أمر لا يمس شئونها أو حكم على ذلك الموظف في جنحة مخل بالشرف أو الأمانة بالحبس مدة لا تزيد على سنة وذلك باستعمال الرأفة وفقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات فإن هذا الموظف يمكن أن يعاقب أيضا بمعقوبة العزل من الوظيفة كمعقوبة تكيلية سواء وجوبية أو جوازية - فإذا حكم على الموظف في هذه الأحوال بمعقوبة العزل فإنه يجوز للقاضي أن يأمر بإيقاف تنفيذ هذه المعقوبة التكيلية أيضا ، وعليه إذ ذاك أن ينص في حكمه على أن أمر الإيقاف شامل لمعقوبة العزل .

فإذا حكم على موظف في جريمة مخل بالشرف أو الأمانة - سواء كانت هذه الجريمة جنائية أو جنحة - بالغرامة أو بالحبس لمدة لا تزيد عن سنة - على التنصيص السابق أيضا - وبالعزل من الوظيفة العامة كمعقوبة تبعية تكيلية ، وأمر القاضي بوقف تنفيذ المعقوبة وفقا شاملا لمعقوبة العزل - فما مدى إلزام هذا الحكم لجهة الإدارة ؟

(١٦) هذا هو الأصل بالنسبة لأثر الظروف المخفف ومع ذلك قد يكون للظرف المخفف تأثير غير مباشر في العقوبات التبعية المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات إذ أنها لا تنطبق إلا على المحكوم عليه بمعقوبة جنائية ، فإذا حكم على الجاني بالحبس بدلا من عقوبة الجنائية بسبب وجود الظروف المخففة فلا تلحقه هذه العقوبات التبعية . ولهذا السبب نص القانون في المادة ٢٧ من قانون العقوبات على حالة ما إذا حكم على الموظف الذي يرتكب جنائية من الجفائيات المنصوص عليها في المادة المذكورة بالحبس بسبب معاملة بالرافة فإنه يحكم عليه أيضا بالعزل وقد نص القانون في هذه الحالة على المعقوبة التبعية بدل عقوبة الحرمان من القبول في أية خدمة في الحكومة المنصوص عليها في المادة ٢٥ فقرة أولى من قانون العقوبات - راجع في هذا الصدد الدكتور السعيد مصطفى - المعقوبة - ص ١٠٧ و ١٠٨

المبحث الثاني الوقوف تنفيذ العقوبة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

ان قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد أكتفى بالإشارة الى الحكم الذي يصدر على الموظف في جنابة أو في جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سبباً من اسباب انتهاء خدمة الموظف ، اذ انه قد ذكر في النص لفظ « الحكم عليه » دون وصف خالص . ماذا ير القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية (١٧) وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك طلع العلاقة التي تربط الموظف بالدولة ؟

اجابت المحكمة الادارية العليا في حكمها الأول في هذا الصدد (١٨) بما يبيد انها قد فرقت تماها بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الاداري من ناحية أخرى ، فللحكم في الميدان الجنائي أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التي تختلف من ناحية في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالتنفيذ ، أما الميدان الاداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطقه آثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انتهاء العلاقة الوظيفية وهي نتيجة تترتب على الحكم سواء أكانت

(١٧) قضيت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٤٦٨ لسنة ٨ بجلسة ١٣/١/١٩٦٥ . بقا اذا كان شمول الحكم على الموظف في جنابة بوقف التنفيذ بالنسبة الى العقوبة وجدها دون الآثار الاخرى المترتبة على الحكم سواء أكانت آثاراً جنائية أو مدنية أو ادارية فان أعمال اثر هذا الحكم في المجال الاداري يكون بانتهاء خدمة الموظف موز الحكم عليه عملاً بفرض المسألة ١٠٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٨) هو الحكم الصادر في القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢/٧/١٩٥٧ .
الرجوع الى المحل ١٤٥٥ .

المعقوبة التي تضمنتها واجبة النفاذ لم أنه قد أمر بوقف تنفيذها ، إذ إن هذا الاختلاف قد يكون له أهمية من نفي المعقوبة في الميدان الجنائي ولكنه في الميدان الإداري عديم الأثر ، فلكل من العزل كمعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون المعقوبات ، والعزل تأديبيا كان أم إداريا ، وبالتطبيق لأحكام قانون موظفي الدولة لكل مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق .

وقد سجلت المحكمة الإدارية العليا في حكمها المذكور في القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٩٦٧ في وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق المادة ٥٥ من قانون المعقوبات وما بعدها لا يشمل إلا المعقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يمتدحها إلى الآثار الأخرى ، سواء كانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أي سواء كانت مخنية أم إدارية ، كإنهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون موظفي الدولة .

على أن المحكمة الإدارية العليا عادت في حكمها الصادر من الطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٩٦٧ في جلسة ٢٧ من مارس ١٩٦٥ بإلزامت إن إلحاق السذي أقاله بين آثار الحكم الجنائي وآثاره إدارية لا يسهل التسليم به بكون يحفظ . ومن ثم قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر إلى جميع المعقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النقل عليها في قانون المعقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تجزئت التشريعات التي تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي . يؤكد هذا النظر ما ورد في الفقرة الإيضاحية لقانون المعقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شاملا « الزمان من حق الانتخاب » باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا « الحرمان » لم يرد النص عليه في هذا القانون ، بل كان عند صدور في سنة ١٩٣٧ مخصصا عليه في تشريع آخر هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات

والذى حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (٢١٧).

المبحث الثالث

اثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون

رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

نصت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨/١٩٧١ بنظم المعلمين المدنيين فى الدولة على أنه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يكون الفصل جوازياً للوزير .

وبهذا النص صار الانفصال من جديد بين العزل الجنائى والعزل الادارى . وفى حالة الحكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة العامة مع الاثر بوقف

(١٩) راجع أيضاً حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وحكمها فى القضية رقم ٦٧٢ لسنة ٩ بجلسة ١٩٦٦/٢/٥ . هذا وقد كانت وقائع الموضوع فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ آتت الفكر تخلص فى أن محكمة جنايات اليوم تضمنت فى حكمها الصادر فى ١٩/٩/١٩٦٢ بحبس المطعون فيه ثلاثة اشهر مع الشغل وأمرت بإيقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شاملاً لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ومن ثم تكون المحكمة الجنائية استهدفت بحكمها المقرر بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المخالطة على مركز المطعون ضده الوطنى وعدم الانصراف بمستقبله . فزالت المحكمة الادارية العليا أن يؤدى احترام هذا الحكم إلغاء المطعون ضده من الوظيفة وعدم امثال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار أن انتهاء القضية وفقاً لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها . واذا ذهبت الجهة الادارية غير هذا المقام واعتبرت خدمة المطعون ضده بمثابة صدور الحكم المذكور عليه تكون قد اعترفت بحجية هذا الحكم وبخالفته لحكم القانون الخاص بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

تنفيذ هذه العقوبة ليس بالإزم أن يؤتى وقف التنفيذ كره في إبقاء الموظف في الوظيفة ، فقد يرى الوزير المختص الذي يتبعه الموظف المحكوم عليه أن من مصلحة الوظيفة العامة عدم إبقاء الموظف المحكوم عليه جنائيا في الوظيفة وذلك لاعتبارات تتعلق بظروف الخدمة والمزتكية وملابساتها أو بعلامات استمرار مرتكبها في مزاوله أعمالها . ويمارس الوزير المختص في هذا المقام سلطة تقديرية لا يحددها سوى عدم إساءة استعمالها أو التعسف فيها .

على أننا لننتسأل من الجدوى من إجراء هذا الفصل بين أحكام العزل الجنائي والعزل الإداري في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة . إذ طالما رأت المحكمة في القضية التي اتهم فيها الموظف أنه يستأهل إعتاق تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة فليس ثمة مبرر قانوني يسمح بأن يترك للإدارة مظلة في الوزير المختص أن يعطل ما تضمنت به المحكمة من وقف التنفيذ (٢١) ونعتقد أن ما قرره المحكمة الإدارية العليا من أنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إعتاق التنفيذ شايلا للعقوبة الأصلية وما يتبعها من عقوبات فإنه يترتب على الحكم بقاء الموظف المحكوم عليه في وظيفته . هذا الذي قرره المحكمة الإدارية العليا وأن كان بصدد تفسير المادة ١٠٧ مقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المسمى إلا أنه أنسب الطول للملاق بين العزل الجنائي والعزل الإداري في حالة الأمر بوقف تنفيذ العقوبة مما يقتضي تعديل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القنصلتون رقم ٧١/٥٨ ي حذف الفقرة التي تنص على أنه « يكون الفضل جوازيا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » (٢٢) على أنه في ظل هذه الفقرة فإن للوزير أن يقرر بقاء الموظف في

(٢٠) دون إخلال بإمكان المحكمة التأديبية .

(٢١) ومن هذا الرأي أيضا الدكتور عبد الفتاح حسن في مؤلفه مسالف الاشارة اليه ص ٧١ و ٧٢ حيث يقول : « ان ترك أمر الفصل عند وقف التنفيذ لسلطة الوزير التقديرية قد يؤدي الى التفرقة في المعاملة في ميدان يصعب فيه اثبات إساءة استعمال السلطة ، لذلك كنا نفضل اسقاط البند السابع من المادة ٧٧ نهائيا لاحتفاء بالأحكام الواردة بقانون العقوبات على أن يزيد عليها المستترج إذا لم يبين فيها الكفيلة . هذا فضلا عن أن السلطة التأديبية تهبط ما قد يظهر في هذا القانون من نقص »

الوظيفة العامة متى كان الحكم مشتبهاً بوقف تنفيذ العقوبة ، سواء أكان وفقاً
عقوبة العزل قد ورد بالإشارة الصريحة في الحكم أم بالإشارة الإجمالية
المستفادة من وقف كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه . لا أننا نرى أيضاً
أنه يجدر بالوزير ألا يفضل الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ عقوبة العزل من
الوظيفة إلا في أضيق الحدود والاعتبارات ترقى إلى مستوى التقرير الوجيز
لتمطيل آثار الحكم الجنائي . ومن المعروف أن القرار الصادر من الوزير
بالعزل في هذه الحالة يفسم الرابطة الوظيفية نفسها نهائياً لما سبق
أيضاً من أن العزل الإداري على خلاف العزل الجنائي في بعض الأحيان
هو عزل مؤبد .

وإذا حصل الحكم الجنائي مقرناً بوقف تنفيذ عقوبة العزل ولم يصر
الوزير المختص بحلاً لاصدار قراره بإنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بوقف
تنفيذ تلك العقوبة وفقاً للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ ، (أيضاً الفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨/١٩٧١) ،
فإن المسائل أو الموظف يبقى في وظيفته ، لكن هذا البناء يخلل
دواماً بقيام الأمر بوقف تنفيذ العقوبة ، فإذا لم يجر هذا الأمر دخلت عقوبته
العزل إلى حيز التنفيذ (٣٣) .

ولقد أوضحت المادة ٥٦ من قانون العقوبات سالف الإشارة إليها أنه
يجوز إلغاء وقف تنفيذ العقوبات في حالتين : وعلى ذلك فإن وقف التنفيذ
كأمر قانوني مترتب على الحكم الجنائي به لا يقد - بعد صدور الحكم -
نهائياً - حتماً بتكسبها للمحكوم عليه - بل يجوز للمحكمة التي شملت حكمها
بوقف التنفيذ أن تعدل عنه متى توافرت إحدى حالتين اللتين يجوز فيها ذلك

(٢٢) راجع الدكتور عبد الفتاح حسن - أثر الحكم الجنائي في انتهاء
علاقة الموظف بالدولة - بمجلة العلوم الإدارية - ص ٤ - المجلد الأول -
ص ٢٠١ و ٢٠٢ . ويشief الدكتور عبد الفتاح حسن أنه بهذا الوضع
يحتفظ الموظف بمركزه الوظيفي تحت شرط فاسخ . وهذا الشرط الفاسخ
هو إلغاء الأمر بوقف التنفيذ بالشروط والإجراءات المقررة في قانون
العقوبات .

المقاول بناء على طلب يقدم إليها من النيابة العامة بعد تكليف المحكوم عليه
بالتحضور (٢٢).

نفاذ إصدارات المحكمة الجنائية حكمها بإلغاء أثر الوقف فإن الحكم
الجنائي الذي كان مشغولا بوقف التنفيذ من قبل يعود إلى ترتيب آثاره
القانونية على الوظيفة العامة كما لو لم يقترب بأثر وقف التنفيذ قط . ومن
ثم يتمم انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه ويكون شأنه شأن من صدر ضده
حكم مشغول بالنفاذ .

على أنه إذا صدر الحكم الجنائي مشغولا بوقف تنفيذ العقوبة ولم يحكم
بإلغاء أمر الوقف في المدة التي يوقف فيها تنفيذ العقوبة
تاتونا - وهي المدة التي يجوز فيها للوزير المختص أن يأمر
بفصل الموظف من الخدمة رغم الحكم بوقف تنفيذ عقوبة المزل
طبقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة ٧ من
المادة ٧٠ من القانون رقم ٩٧١/٥٨ مائة إذا لم يكن الوزير المختص قد أصدر
قراره هذا بالفصل وانقضت المدة فإنه يتمتع عليه أن يقدم على إصدار
ذلك القرار لأن انقضاء المدة المنصوص عليها في المادة ٥٦ من قانون العقوبات
دون أن يصدر حكم بإلغاء وقف التنفيذ يسقط العقوبة المحكوم بها ويخو ما
ترتب عليها من آثار جنائية (٢٤) وعقوبات تبعية . فهو بمثابة اعتبار يقع
حكما بقوة القانون بمجرد انقضاء الفترة المذكورة دون إصدار حكم بإلغاء
وقف التنفيذ (٢٥) . وقد استقرت محكمة القضاء الإداري على هذا
الرأي (٢٦) وليدتها فيه المحكمة الإدارية العليا بقررة أنه ان صدر القرار

(٢٣) المادة ٥٧ من قانون العقوبات آتية الذكر وراجع في تفاصيل
إلغاء وقف التنفيذ المذكور رؤوف عبيد - المرجع السابق - ص ٥٩٠ و ٥٩١

(٢٤) وفقا لقانون العقوبات أو وفقا لقوانين خاصة .

(٢٥) الدكتور رؤوف عبيد - المرجع السابق - ص ٥٨٩ .

(٢٦) راجع أحكامها بجلست ١١/٣/١٩٥٢ و ٢٨/١٢/١٩٥٣ و
٢٤/٦/١٩٥٤ ص ٦ رقم ١١٠ ص ٦٥٣ و ص ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ ورقم ٨٣٧
ص ١٥٩١ .

الادارى بالفصل من الخدمة بعد انتهاء المدة المقررة لوقف تنفيذ الأحكام. استنادا الى الحكم الاصلى الصادر من لجنة مخلة بالشرف فأن هذا القرار يكون يستند الى حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كإن لم يكن أى شائعا بكل آثاره الجنائية ومن ثم لا يمكن أن تنفذ العقوبات المقررة بها بعد انقضاء المدة المذكورة . وعلى ذلك اذا صدر مثل هذا القرار يكون قد صدر مخالفدا للسبب الذى قام عليه (٢٧) .

على أنباء اذا كان الوزير المختص قد اصغر قراره بالفصل رغم الحكم الصادر بوقف التنفيذ من المدة التى يعنى فيها الوقفا دائما ثم انقضت بتفقد الوقف دون ان يلغى الامر بوقف التنفيذ فان ذلك لا يجدى للمعامل المتضررة نفعا فقد صار انتهاء خدمته نهائيا بصحور القرار من الوزير المختص من حينه (٢٨) .

المبحث الرابع اثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى

قضت الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى على أنه فى حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة يتمتع فصل المسائل وبذلك فقد أصبح وجود تلازم بين العزل الجنائى والعزل الادارى اذ انه بصحور الحكم الجنائى بوقف تنفيذ العقوبة يتمتع وجوبا على جهة الادارة اتمام خدمة لمعلم (١) .

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٣٤٨ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٦٣/٢/٢٣ من ٨ رقم ٦٩ من ٧٨٤ .
(٢٨) راجع فى كل ما سبق أيضا مقالة الدكتور عبد الفتاح حسن سلف الاشارة اليها من ٢٠٠ وما بعدها .

بل أن الفترة الأخيرة بين البند السابع من المادة ٩٤ المختار اليهنا قد أتت بحكم جديد إذ نصت على أنه « ومنع ذلك فإذا كان الحكم قد منح عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قررت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يمارس مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

ومعاد هذا النص أن المشرع لم يلزم جهة الإدارة بانتهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائياً بصفة مطلقة في حالة الحكم عليه لأول مرة بل ألزمها بانتهاء خدمته في هذه الحالة إذا ما قررت لجنة شئون العاملين أن بقاء العامل في الوظيفة يمارس مع مقتضياتها أو طبيعة العمل ، ويكون هذا التقدير بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة .

ثانيا : الشروط اللازم توافرها في الحكم الجنائي الذي تنتهي به خدمة الموظف

يشترط في الحكم الجنائي الذي تنتهي به خدمة الموظف أن تتوافر
فيه الشروط الآتية :

- أولا : أن يكون نهائيا حائزا لقوة الأمر المقتضى به .
- ثانيا : أن يكون صادرا من محكمة مدنية .
- ثالثا : أن يكون صادرا من محكمة وطنية .
- وندرس كلا من هذه الشروط في بحث مستقل .

المبحث الأول أن يكون الحكم الجنائي نهائيا حائزا لقوة المقتضى به

لا تنتهي خدمة الموظف طبقا للفترة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالي لمجرد اتهامه في جريمة مما يستندق في حقه حكم تلك المادة (١) بل يشترط لأعمال النصوص المذكورة أن يكون قد حكم على المائل انتهائيا بالعقوبة . ويعتبر الحكم نهائيا متى كان غير قابل للطعن أو كان قابلا للطعن وانقضت مواعيد أو طعن فيه بمرغض الطعن .

(١) وإن كان يجيز ذلك وقته من العمل احتياطيا حتى يتجدد موقعه نهائيا من الجريمة المنسوبة إليه .

نعى جميع هذه الاحوال يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الامر القطعي ولو كان قابلا للطعن فيه بالنقض لو طلب إعادة النظر (٢).

ولما كانت المادة ٤٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية تنص على انه لا تنفذ الاحكام الصادرة من المحاكم الجنائية الا متى صارت نهائية ما لم يكن من القانون نص على خلاف ذلك وتنص المادة ٦٤٩ من ذات القانون على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايلاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام او كان صادرا بالاختصاص في الحالة المبينة بالفترة الأخيرة من المادة ٤٢١ وما بعدها ، ومن ثمة فانه عدا هاتين الحالتين اى حالة الحكم بالاعدام والحكم الصادر في مسائل الاختصاص المتعلقة بالولاية لا يترتب على الطعن بالنقض اى اثر من حيث تنفيذ العقوبة .

وكلمة « التنفيذ » الواردة في نص المادة ٦٤٩ من قانون الإجراءات المذكور جاءت مطلقة ومن ثم تصرف الى العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار ، ولذا كان الأصل ان العقوبة التبعية تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبات الأصلية ما لم ينص على خلاف ذلك .

ويخلص من كل ما سبق أنه بمجرد صدور الحكم النهائي — عدا الحالتين المشار اليها سلفا — فان الحكم ينفذ بأثاره ولو كان الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض بل ان الميعاد لا يزال مغتواحا أو طعن فيه عملا (٣) . وما يقال في

(٢) راجع بصدور عدم ترتب انتهاء الخدمة بقوة القانون وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المنص — على الحكم الجنائي النهائي تعلقي الدكتور مصطفى كمال وصفي بعنوان اثر الحكم الجنائي في انتهاء خدمة الموظف العمومي منشور بمجلة العلوم الادارية في السنة السابعة — العدد الاول — ابريل ١٩٦٥ — ص ١٤٤ — وتعليق الدكتور مصطفى كمال وصفي رأيه هذا بان الحكم النهائي لا تنعقد به آثار الحكم الجبري لأنه لا يبدو انه يكون اتهام لم يسمع فيه دفاع المتهم .

(٣) راجع فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشاري بجلسته ١٩٦٠/٦/٣ — ادارة الفتوى والتشريع لديوان الموظفين والمحاسبية —

شأن الطعن بالنقض يصدق في حق الطعن بإعادة النظر فيها طريقتان غير
عاديّتين للطعن في الأحكام . أما عن طرق الطعن العادية فهي المعارضة
والاستئناف . ولعل من أبرز أوجه الفترقة بين طرق الطعن العادية
وغير العادية أن الأحكام الجنائية لا تنفذ إلا متى صارت نهائية ما لم يكن في
القانون نص على خلاف ذلك (١) أما الأحكام النهائية فتكون واجبة التنفيذ
ولو جاز الطعن فيها يلحد الطريقين غير العاديّين (٢) ومعنى ذلك كما هو
ظاهر من صراحة النص أن الحكم الجنائي النهائي ينفذ بالمعقوبة المقرّرة
مع جميع آثاره بما في ذلك تنفيذ ما تقضى به الفقرة السابعة من المادة ٧٧
من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٣) والمادة ٧٠ من القانون ٧١/٥٨ والمادة
٩٤ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ ما لم يكن الحكم صادراً بالأعدام فإن
الطعن فيه بالنقض أو بطلب إعادة النظر يوقف التنفيذ والغرض مفهوم ،
وهو صعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ قبل انتظار حكم النقض مع التسليم
بأنه طريق استثنائي . وغنى عن البيان أن الاعتداد بما تضمنه عليه الفقرة
٧ مسألة الفكرة (٤) في هذا المجال من اعتبار الموظف مخلصاً إذا خضع
عليه بمعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أنها يكون باستنفاد
طرق الطعن العادية ، أي من تاريخ اعتبار الحكم الصادر ضد الموظف نهائياً ،

فقوى رقم ٢٩١ في ٢٧/٩/١٩٦٠ - مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها
فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع - لجان وإدارات الفتوى
والتشريع - ن ١٤ و ١٥ رقم ٢٤٢ - ص ٣٩٤ .

(٤) المادة ٤٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية .

(٥) المادة ٤٦٩ من قانون الإجراءات الجنائية بالنسبة للنقض والمادة
٤٤٨ بالنسبة لطلب إعادة النظر - راجع الدكتور محمود محمود مصطفى -
شرح قانون الإجراءات الجنائية طبعه ١٩٦٤ ص ٤٧٧ وما بعدها .

(٦) ومن قبلها الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ .

(٧) وقرن المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

دون التفتت في هذا الشأن الى طريق الطعن غير العادية كالمطعن بطريق
النقض (٨) .

على انه لما كان انتهاء خدمة الموظف او العامل طلياً للفترة السابعة
من المواد المذكورة (٩) انما يتم نتيجة للحكم الجنائي سواء بعقوبة الجنائية او في
جريمة مذلة بالصرف او الامانة - لذلك فان العزل او انتهاء الخدمة في هذه
الحالة انما يدور وجوداً وعدمها مع الحكم الجنائي ، فاذا نقض الحكم الذي
صدر من قزاز الفصل تنفيذاً لمقتضاه ، وقضى ببراءة الموظف المتهم مما استند اليه
لعدم صحة الواقعة وثبوت تليفها كان الفصل بمعوماً وكأنه لم يكن ولا تلحقه
اية خصامة ، ولا يزال انعكاسه نوات ميماد الطعن فيه لأنه عدم لا يقوم ،
وشائط : والملاحظ لا يهود (١٠) .

(٨) راجع فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشاري والتشريع بجلسته
١٩٦١/٨/٩ ادارة الفتوى والتشريع لوزارتي الخارجية والعدل - فتوى
رقم ٢٢٩ في ١٩٦١/٨/١٧ مجموعة الكتب الفني للمبادئ القانونية التي
تضمنتها مفاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع من ١٤ و ١٥ مبدأ ٤٧
من ٨٢٩ - وكانت محكمة القضاء الإداري قد نصت - على فكس ما تقدمت
في القضية رقم ١٣١٨ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٤/١/٥ - من ٨ رقم ١٩٠
من ٣٧٣ - مقرر بطلان القرار الصادر بالفصل للحكم على الموظف في جريمة
قبل انقضاء ميماد الطعن في الحكم الجنائي بالنقض - ولا يفس من هذا
القول بان الطعن بالنقض طريق غير عادي لا يترتب عليه وقف آثار الحكم
اذ ان هذا القول مبني على خطأ في اللهم ، فالمادة ٤٦٩ من قانون
الاجراءات الجنائية نصت على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف
التنفيذ الا اذا كان الحكم منازراً بالأخدام ، فبدول هذه المادة يقتصر على
تنفيذ الحكم نفسه اي توقيع العقوبة ولا يمكن أن يتعدى الى الآثار التي
يمكن أن تترتب على الحكم .

(٩) ومن قبلها للفترة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ الملقى .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٩٦ لسنة ٥ ق
بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٧ سالف الاشارة اليه - وقد ذهب ديوان الموظفين
=

المبحث الثاني

أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة عادية

أن الأحكام التي تنهين خدمة الموظف أو العامل طبقاً للمواد ٧٧ من القانون ١٩٦٤/٤٠، ٧٠ من القانون ١٩٧١/٥٨، ٩٤ من القانون الحالي ١٩٧١/١١ هي الأحكام القضائية للمصادرة ضد الموظف من المحاكم العادية بقوة جنائية أو من الجنح المخلة بالشرف .

أما أحكام المجالس العسكرية - وهي سلطات تأديبية - فانها لا تعتبر علي ما استقرت عليه أحكام القضاء الإداري ، أحكاماً قضائية بل هي قرارات ذات صفة تأديبية تجمع خصائص التأديب وعناصره .

ولا يغير من هذا الوضع صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ الذي نص في مادته الأولى على أن المجالس العسكرية محاكم قضائية إستثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو إلجائها أمام أية هيئة

الملف تطبيقاً لهذا إلى أنه إذا صدر الحكم من محكمة النقض ناقضاً للحكم الذي أدان الموظف يعتبر قرار الفصل باطلاً من أساسه لانعدام سبب وجوده ، وبالتالي فإن جميع الآثار التي تترتب على قرار الفصل تعتبر باطلة ويتعين على جهة الإدارة التي أصدرت هذا القرار المعلوم سببه . ولا تقيد في هذا بمواعيد سحب القرارات الإدارية ، ونتيجة لذلك اعتبر ديوان الموظفين عودة الموظف إلى عمله امتداداً لخصمته الأصلية ويعود الحال إلى ما كان عليه فيها لو لم يصدر قرار الفصل ، كما يعتبر الموظف بالخدمة في الأدة التي فضل فيها ويصرف أجره عنها ، ولا يعترض على ذلك بأن الموظف لم يقدم بالعمل خلال مدة الفصل من الوظيفة لأن انقطاعه عن العمل كان بسبب خازج عن اراحته ولا يدخل له فيه - راجع نشرة ديوان الموظفين في نوفمبر ١٩٥٧ . ملف الديوان رقم ٢٢ - ٣٨/١ و ٨٤ - ٢٣/١ ونشرة الديوان في فبراير ١٩٥٩ ملف الديوان رقم ٢٢ - ٣٨/١ - مجموعة النشرات من ١٣٩ و ١٤٢ .

(١١) ومن قبلها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ الملغى .

تضائية أو إدارية ، فالفراد القوات المسلحة يخضعون في تأديبهم لنظام خاص هو النظام الوارد في قانون الأحكام العسكرية ويحاكمون أمام مجالس مشكلة تشكيلة خاصة نظراً لطبيعة الخدمة التي يؤدونها ، وصدر القانون سالف الذكر لم يغير من كون تلك المجالس سلطات تأديبية تصدر قرارات تجمع خصائص التأديب وعناصره وكل ما أراده المشرع من وصف هذه المجالس بأنها محاكم استئنائية لأحكامها قوة الشيء المقضي به هو إلا يطمئن في قراراتها أمام أية جهة مدنية تكون بعيدة عن تفهم النظم العسكرية وتقاليدها المكتوبة وغير المكتوبة ، فلم يقصد إذن تغيير طبيعة هذه المجالس .. يبين من وصف المشرع لتلك المجالس بأنها محاكم استئنائية أي أنها ما زالت محتفظة بطبيعتها الأصلية كما يبين أيضاً ذلك بوضوح من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ ، فلا يجوز اعتبار تلك الأحكام بالتالي من ضمن الأحكام التي تصدرها المحاكم العادية والتي تنهى خدمة الموظف طبقاً للقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بعده القانون ٧١/٥٨ والقانون الحالي ٧٨/٤٧ .

كما أنه لا يجوز اعتبار الحكم الصادر من المجالس العسكرية بالرأى من الخدمة الإلزامية من ضمن أسباب انتهاء الخدمة وفقاً للنصوص المذكورة إذ أن انتهاء الخدمة وفقاً لتلك النصوص يشترط فيه أن يكون العزل من الخدمة المدنية وليس من الخدمة العسكرية .

ونظراً على ما تقدم انتهت إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية والعدل إلى أن الحكم الصادر ضد الموظف المجند من المجلس العسكري أثناء فترة تجنيده لا يعتبر حكماً بما يتعين منه إنهاء خدمته (١٢) .

(١٢) راجع مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع لجان وإدارات الفتوى والتشريع - س ١٤ و ١٥ رقم ١١١ ص ١٧٨ وكذلك راجع الفتوى الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية رقم ٢٢٤٥ ملف ١٥٠٠/١ بتاريخ ٢٣/٩/١٩٦٤ . على أن إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت إلى غير ذلك من فتاواها رقم ٢١٠ بتاريخ ٢/٢/١٩٦٤ - وهي غير منشورة - بقررة أن المجالس العسكرية نوع من المحاكم الاستئنائية ولأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه وفقاً للمادة الأولى من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ في شأن

كنا أن الأحكام الجنائية الصادرة من جهات قضائية استثنائية لا يترتب عليها انتهاء الخفية بقوة القانون ، فقد ذميت محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ٢٢ من يونيو ١٩٥٥ (١٧) إلى أن العزل من الوظيفة العامة كمعقوبة تبعية لا يترتب إلا بالنسبة للحكم في جريمة من الجرائم الواردة في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى واللوائح الخصوصية ما لم ترد في تلك القوانين أو اللوائح نصوص باستثناء تطبيق أحكام الكتاب المذكور - فإذا كانت الجرائم التي تنظرها المحاكم غير العادية قد أُنشئت لها من لوائح السيادة العليا فإن الأحكام الصادرة بمعقوبة جنائية من هذه المحاكم

التياس إعادة النظر في قراراته وأحكام المجالس العسكرية والتي تنظر على أن « المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن في قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة قضائية أو إدارية خلاف ما نص عليه في هذا القانون » ولما كان نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - وكذلك نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - قد ورد مطلقاً في إنهاء خدمة الموظف للحكم عليه في جنائية أو جرمية مخفية بالشرف سواء صدر الحكم من محكمة عادية أو من محكمة استثنائية - ولما كان الحكم الصادر من المجلس العسكري العالي في خصوصية الحالة التي كانت معروضة لم يعسر غلطاً في جرائم عسكرية بحتة ، وهي التي لا تقع إلا من جندي أخلاً منه بأواجباته العسكرية ، بحيث يجوز القول بأن أثرها لا يمتد إلى وظيفته المدنية وإنما صدر أيضاً في شأن جرائم مختلطة ، وهي اختلاس أموال كانت في عهده وسلمت إليه بسبب وظيفته وتزوير في أوراق رسمية ، وكلها من الجرائم التي تعتبر جنائيات وفقاً لأحكام المادتين ١١٢ و ٢١١ من قانون العقوبات ، ثم جريمة اقراض نقود بمائدة تزيد عن الحد الأقصى لأحكام المادة ٢٣٩ من القانون سالف الإشارة إليه ، وهي تعتبر بلا جدال من الجرائم المخلة بالشرف والتي تفقد مرتكبها الثقة والاعتبار بما لا يجوز ابتلاؤه في وظيفته . وخلصت إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم إلى اعتبار خدمة الموظف المذكور منتهية اعتباراً من تاريخ التصديق على الحكم الصادر من المجلس العسكري العالي .

(١٢) راجع مجموعة أحكام محكمة النقض - الدائرة المدنية - السنة السابعة - ص ١٣٠٧ .

لا تسرى عليها أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات ؛ ذلك لأن المادة ٨ من قانون العقوبات (١٤) لا تنطبق إلا على الجرائم المنصوص عليها في قوانين أو لوائح خصوصية ولا يجوز قياس أثر السيادة على القانون. في هذا الخصوص : أولاً — لاختلفت طبيعة كل منها ؛ بل قد يكون في اعتبار أمر السيادة بمثابة قانون تفويت للفرض منه ، إذ أن الكتاب الأول من قانون العقوبات كما تضمن قواعد قانونية تسرى على الجرائم والعقوبات فإنه تضمن أيضاً قيوداً لا تتفق وأعمال السيادة ثانياً : لئلا لا جريمة ولا عقوبة يغير نص ، وثالثاً : لأنه في مجال توقيع العقوبة لا يجوز الفوض في التفسير.

وقد استطاعت محكمة النقض في حكمها المذكور إلى أن الأمرين الصادرين في ١٢ و ١٦ من سبتمبر ١٩٥٣ بتشكيل محكمة الثورة. وبين الأعمال التي تعرض عليها والعقوبات التي توقعها لم يصدر بها قانون أو لائحة بل صدرا على أنها من أعمال سيادة العليا التي خص بها مجلس قيادة الثورة بمقتضى المادة ٨ من الدستور المؤقت الصادر في ١٠/٢/١٩٥٣ ولذلك لم يتبع في شأنها ما يتبع في القوانين من النشر في الجريدة الرسمية ، كما تفيد نصوص هذين الأمرين صراحة استثناءها من أحكام قانون العقوبات بما فيها الكتاب الأول لتعارض هذا التطبيق مع الفرض الذي أنشئت من أجله المحكمة المذكورة .

وخلصت محكمة النقض بالتنسبة للأحكام الصادرة من « محكمة الثورة » إلى أن هذه المحكمة محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التي تحكم فيها القواعد المنصوص عليها في الكتاب الأول من قانون العقوبات نسبوا كانت الجريمة التي عاقبت عليها بما أتمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها ، أم من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالتين إذ تعاقبت المنهم إنما تعارض سيادة تسبوا على القوانين

(١٤) تنص المادة ٨ المذكورة على أن « تراعى أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات في الجرائم المنصوص عليها في القوانين واللوائح الخصوصية إلا إذا وجد فيها نص يخالف ذلك » .

العادية ، ويمكن تشبيهها من بعض النواحي في هذا الخصوص بمجلس الشيوخ الفرنسي حينما كان ينمذ بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور ١٨٧٥ لمحكمة أى شخص متهم بجناية من الجنات المظلة بالبن الدولة أو لمحكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى أو لمحكمة الوزراء ، فقد كان هذا المجلس يصدر في قضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أن لا جريمة ولا عقوبة بغير نص وتقضى بتأثير أعمال لم يرد في القانون الفرنسي نص بتأثيرها وتضع العقوبات التي تراها وتلغى أحياناً بالإعفاء من العقوبة الأصلية أو الحكم بالعقوبة التيمية على أنها عقوبة أصلية »

وقد تعرضت محكمة القضاء الإداري في حكمها الصادر في القضية رقم ١٨٧٧ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٦ من مارس ١٩٦٠ (١٥) للأمر ذاته بالنسبة للحكام الصادرة من « محكمة الشعب » بقررة أنه يبين من الإطلاع على أمر مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل هذه المحكمة وإجراءاتها الصادر في ١٩٥٤/١١/١ أن المادة الثانية منه تنص على أن « تختص هذه المحكمة بالنظر في الأعمال التي تعتبر جنائية للوطن أو ضد سيادته في الداخل والخارج وكذلك الأعمال التي تعتبر موجهة ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التي قامت عليها الثورة ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر » وقد توارثت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم في القضايا المحالة إليها سواء كانت الجريمة المنسوبة إلى المتهم مما أنه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها أم من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالتين إذ تعاقب المتهم أنها تمارس سيادة عليا تسو على القوانين العادية وإن عقوبة السجن الواردة في المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هي بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها في المادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل سالف الذكر لم تعين — على خلاف قانون العقوبات — حداً أدنى وحداً أقصى لعقوبة

(١٥) س ١٤ رقم ١٥٣ س ٢٥٤ .

السجن الأبر الذي يقيم معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكماً بمعقوبة جنائية في تطبيق نص المادة ٢٥ من قانون العقوبات ولا يستتبع ؛ حتى ولا بطريقة آلية ، توقيع العقوبات التبعية ومنها انتهاء الخدمة .»

المبحث الثالث

أن يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية

تنص المادة ٢ من قانون العقوبات على أن « تسرى أحكام هذا القانون على الأشخاص الآتي ذكرهم : — أولاً : كل من ارتكب خارج القطر فعلاً يجعله فاعلاً أو شريكاً في جريمة وقعت كلها أو بعضها في القطر المصري . ثانياً : كل من « ارتكب في خارج القطر جريمة من الجرائم الآتية :

(أ) جنائية مخلّة بأمن الحكومة بما نص عليه في البابين الأول والثاني من الكتاب الثاني من هذا القانون ،

(ب) جنائية تزوير بما نص عليه في المادة ٢٠٦ من هذا القانون

(ج) جنائية تزيف مسكوكات ، ٥٠١٥٥٠ ، ٥٠١٥٥٠ ، ٥٠١٥٥٠ .»

ونصت المادة ٣ من قانون العقوبات على أن « كل مصري ارتكب وهو خارج القطر فعلاً يعتبر جنائية أو جنحة في هذا القانون يعاقب بمقتضى أحكامه إذا عاد إلى القطر وكان المبل معاقباً بمقتضى قانون البلد الذي ارتكب فيه .»

ونصت المادة ٤ من قانون العقوبات على أن « لا تقسم الدعوى العمومية على مرتكب جريمة أو فعل في الخارج إلا من النيابة العمومية . ولا تجوز اقامتها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته بما أسند إليه أو أنها حكمت عليه نهائياً واستوفى عقوبته .»

ويؤدي هذه النصوص أن الحكم الذي يصدر من محكمة أجنبية عن جريمة ارتكبت خارج القطر المصري مما نمت عليه المادتان ٢ و ٣ من قانون العقوبات يحصل دون إمكان المساكاة في مصر من جديد من هذه الجريمة ، وذلك إذا كان هذا الحكم نهائياً وصحراً بالبراءة أو بالعقوبة ويشترط أن يكون المتهم قد استوفاهما كلها . ومعنى ذلك أن للحكم الجنائي الأجنبي في هذه الحالة أثر في مصر يقيد سلطة القضاء المصري ولكن هذا الأثر سلبي محض ، فهو يقتصر على عدم جواز رفع الدعوى من الجريمة المحكوم فيها .

وفيما عدا هذه الحالة الاستثنائية (١٦) ليس للحكم الجنائي الأجنبي أي أثر إيجابي في مصر ، ولا يجوز تنفيذه في مصر . ولا يلق الأمر عند هذا الحد بل أن مثل هذا الحكم لا أثر له مطلقاً فلا يعتبر سابقة في العود ولا تؤثر العقوبة المقررة بها في الأهلية لأن هذا الأثر لا يخرج عن كونه عقوبة من العقوبات المحكوم بها من محاكم أجنبية لا سبيل إلى تنفيذها في مصر (١٧) .

على أنه ولئن تجرد الحكم الجنائي الصادر من القضاء الأجنبي من حجية الأمر المقتضى بحيث لا ينتج آثاراً إيجابية — كما قدبنا — فإن هناك محلاً للاعتماد بهذا الحكم بوصفه واقعة أو دليلاً على واقعة تنبئ بسوء سلوك

(١٦) فضلاً عن إمكان قيام اتفاق بين دولتين في شأن تنفيذ الأحكام الجنائية .

(١٧) راجع في ذلك فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة النقل رقم ٢٤١١ في ١٩٦٤/٩/٢٤ غير منشورة — وراجع أيضاً الدكتور محمود مصطفى — شرح قانون العقوبات — القسم العام — ص ٨٧ و ٨٨ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ١٠٠ و ١٠١ حيث يقول « أن من ثمة خارج إقليم البلد الذي صدرت فيه . . . ولا تؤدي إلى آثار جنائية أو عقوبات تبعية في الداخل ، مثل الحرمان من بعض الحقوق أو المزايا » .

العامل أو الموظف (١٨) وعلى ذلك فإذا ارتكب موظف أثناء وجوده في الخارج جريمة مما توجب انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤. (وبن بعده الفقرة ٧ من المادة ٧ من القانون رقم ٧١/٥٨ والفقرة ٧ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ٧٨ — ومن قبلهما الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) — فإن الحكم عليه من محكمة أجنبية لا اثر له على وضعه الوظيفي بمعنى أن الموظف المذكور لا يفصل تلقائياً وبقوة القانون لأن الأحكام الجنائية — كما أسلفنا — لا تفتع بأي اثر خارج اقليم الدولة التي اصدرته — وان لجهة الإدارة اذا رأت محلاً لذلك أن تتخذ من هذه الواقعة دليلاً على سوء سلوكه وتتخذ بشأنه الاجراءات التأديبية (١٩).

(١٨) راجع في النظر إلى الحكم الجنائي الأجنبي باعتباره واقعة أو دليلاً على واقعة مؤلف الدكتور عز الدين عبيد الله في تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي الدوليين ص ٧٥٥ هـ ٢.

(١٩) راجع فتوى إدارة الفتوى والتشريع لهيئة السكك الحديدية والمواصلات رقم ٣٧٣ في ١٣/٢/١٩٦٤ وهي غير منشورة بعد.

ثالثاً - الى أي حد يعتبر الحكم الجنائي الصادر على الموظف منهياً لخدمته بقوة القانون

يتميز العزل الذي يترتب على الحكم على الموظف بغتوبة جنائية عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تاديبى أو الفصل بقرار جمهورى - يتميز بأوصاف خاصة منها أن خدمة الموظف تنتهى منذئذ حتماً وبقوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل فان صدر مثل هذا القرار اعتبر من قبيل الإجراءات اللازمة لتنفيذ القانون (١) .

وترتية على ذلك فان الموظف أو المعلن الذى انتهت خدمته بحكم جنائى لا يتأتى له العودة إلا بقرار تعيين جديد فيها لو جازت هذه الامادة قانوناً (٢)

(١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ بجلسته ١٩٦٥/٤/٢٤ وقد قضت المحكمة الادارية العليا بهذا المعنى ايضاً فى حالة فصل عمدة لصدور حكم نهائى عليه ماس بالنزاهة أو بالشرف ، وذلك فى القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٩/٦/٢٧ وقالت فى حيثياتها « ان قرار فصل العمدة أو الشيخ لصدور حكم قضائى عليه ماس بالنزاهة أو الشرف بالتطبيق للمادة ٢٤ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالعمد والمشايخ هو فى حقيقته اجراء منفذ لمقتضى الحكم القضائى الماس بالنزاهة أو الشرف الذى يترتب عليه القانون حتماً انتهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من ائزال لهذا الآخر القانونى دون أن يكون لجهة الادارة المختصة أى سلطة فى الترخيص فى هذا الشأن وهذه الحالة التى وردت فى قانون العمد والمشايخ لا تعدو بدورها ترفيداً للأصل العام فى هذا الشأن الذى نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن قبله القوانين واللوائح الخاصة بالموظفين - هذا الأصل الذى يقضى بانتهاء رابطة التوظيف كائناً حتى لصدور حكم على الموظف فى جنائية أو جرية نخله بالشرف » - س ٤ رقم ١٣٥ ص ١٦١٣ .

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٢/٢١ - س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ .

وقد ذهب رأى أول الى أنه متى اعتبرت جهة الادارة أن الجريمة مخلة بالشرف فعلا مما يجعل الموظف الذى حكم عليه جنائيا مفصولا منذ تاريخ الحكم النهائى عليه ، فهذا القرار لا يعدو أن يكون قرارا تنفيذيا لا تقتيد الدموى المرفوعة بشأنه ببيعاد دعوى الالغاء واجراءاتها (٥) .

ويقول أصحاب هذا الرأى (٦) أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالفصل ، وإن القرار الذى يصدر بالفصل فى هذا الصدد يعتبر من قبيل الاجراءات

أيضا حكم محكمة النقض بجلسته ١٩٥٥/٦/٢٢ مجموعة الاحكام المتنبئة السنة السابعة ١٣٠٧ وحكم محكمة القضاء الادارى بجلسته ١٩٦٠/٣/١٦ سالف الإشارة اليه — س ٤ ص ٢٥٤ — وعلى ذلك فان الموظف الذى حكم عليه بمقوبة أصلية من محكمة الشعب لا يعتبر مفصولا بقوة القانون ونقلا للفقرة ٨ من المادة ١٠٧ بل على الإدارة اذا قدرت أن الحكم المذكور قد خدش صلاحيته للبقاء فى الخدمة أن تصدر قرارا بفصله . ومن ثم يعتبر هذا القرار منشئا للمركز القانونى وخاضعا لاحكام دعوى الالغاء .

(٥) شأنه فى ذلك شأن قرار لجنة شئون الموظفين عندما تعين ما اذا كانت طبيعة العمل السابق متفقة مع طبيعة العمل الجديد وفقا للقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بخصوص حساب مدد الخدمة السابقة — راجع فى صدد طبيعة هذا القرار مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » طبعة ١٩٥٨ — ص ٢٥٧ و ٢٦٢ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٢١ س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ و « فى القضية رقم ٣٩٥٨ لسنة ٩ ق بجلسته ١٩٥٧/٥/٨ س ١١ رقم ٢٨٤ ص ٤٣٢ — وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن فى مؤلفه من التأديب سالف الإشارة اليه ص ٧٠ وما بعدها وقد رد هذا الرأى أيضا زميلنا الاستاذ معتبد محرم عبد الغنى فى تعليق له غير منشور بعد على حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق فى شأن اثر وقف تنفيذ العقوبة فى مجال الفصل الادارى — سالف الإشارة اليه فقد أكد فى تعليقه المذكور أن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة فى أن خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون حال الحكم عليه فى جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، وذلك دون حاجة الى استصدار قرار من الإدارة .

اللازمة لتنفيذ حكم القانون . فانتهاه خدمة الموظف بسبب مثل هذا الحكم يقع لازما بقوة القانون فتقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك ، والقرار الذي يصدر بانتهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحفا للموظف بل لا يعدو أن يكون اجراء تنفيذيا لمقتضى الحكم الجنائي الذي رتب عليه القانون انتهاء الخدمة باعتباره اعلانا وتسجيلا للأثر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون والذي لا يعدي من اعماله دون ترخص من جهة الادارة في هذا الشأن .»

وبهذا الرأي قضت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ في بجلسة ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ (٧) وكانت الجريمة التي حكم فيها على الموظف بالادانة جنحة اصدار شيك بدون رصيد . ومن ثم ففي حالة الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف سواء اكانت جنائية غير محكوم فيها بعقوبة الجنائية او جنحة يكون حال الموظف — متى رأت الادارة ذلك — مثل حال المحكوم عليه بعقوبة جنائية تنتهي خدمته بقوة القانون (٨) .

(٧) س ٨ رقم ٣٣ ص ٣٥٣ .

(٨) وقد اختلف الرأي في تحديد التاريخ الذي تنتهي منه خدمة الموظف المحكوم عليه جنائيا بحكم يوجب عزله وذلك متى كان الموظف المذكور موقفا عن العمل ، فقد ذهبت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية في فتاواها رقم ١٥٤٥ بتاريخ ١٩٦٣/٧/٨ الى اعتبار الفصل من تاريخ صدور الحكم الجنائي نهائيا وليس من تاريخ وقف الموظف عن العمل . وقد كانت اللجنة الثانية للفتوى والتشريع قد ذهبت ايضا الى ان انتهاء خدمة الموظف من تاريخ وقفه انما يكون في حالة الحكم عليه تاديبيا بالعزل او بالاحالة الى المعاش ، وذلك ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . وهذا الحكم لا يرد الا اذا كان القرار بالعزل صادرا من السلطة التأديبية ، ولا يمتد الى الحالة التي يكون فيها العزل بقوة القانون كان يكون نتيجة صدور حكم في جنائية ففي هذه الحالة يعتبر الموظف مفصولا من تاريخ صدور هذا الحكم لا من تاريخ سابق عليه — مجموعة الفتاوى س ١٣ ص ٣٥٥ وبشار الى هذه الفتوى ايضا في التعليقات على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ص ١٩٤ — ابا

والقرار الصادر باعتبار خدمة الموظف أو العامل منتهية للحكم عليه
فى جريمة اعتبرت مخلة بالشرف ليس بحسب هذا الرأى الأول من القرارات
المنشئة بل من القرارات الكاشفة .

ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة فقد ذهبت فى فتاها رقم ٩٠٥ فى
١٢/١٢/١٩٦٢ الى انه عن التاريخ الذى يتخذ أساسا لانتهاء خدمة الموظف
المحكوم عليه فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف فان المادة ١١٦ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتبالة للمادة ٨٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد
نصت على أنه اذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل أو الاحالة الى المعاش وكان
موقوفا من عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ، ما لم تقرر السلطة
التأديبية غير ذلك واذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل يستحق مرتبه الى
يوم إبلاغه بالقرار .

وعلى ذلك فان قانون التوظيف يقرر عزل الموظف من تاريخ وقفه اذا ما
حكم عليه تأديبيا ، لذلك فان الوضع فى الجريمة الجنائية انها أشد من الجريمة
التأديبية . ولذلك فان الموظف الذى يحكم عليه فى جريمة جنائية وكان موقوفا
عن عمله قبل ذلك تنتهى خدمته من تاريخ وقفه عن العمل وذلك من سبب
أولى ، إذ ان الجريمة التأديبية التى قرر لها المشرع الحكم سالف الذكر أدنى
فى مجال التجريم والعقوبة من الجريمة الجنائية ، لذلك رأى ان التاريخ الذى
يتخذ أساسا لانتهاء خدمة الموظف هو تاريخ وقفه عن العمل .

وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت الى هذا
الرأى ايضا فى فتاها الصادرة بتاريخ ١٩٥٦/١/٢٠ وذكرت أن نصوص
قانون التوظيف قد أغفلت تحديد انتهاء خدمة الموظف المحبوس احتياطيا
والتوقيف من عمله بقوة القانون اذا انتهت محاكمته بحكم يقضى بإدانته
فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف مما تنتهى به خدمة الموظف أو اقتضرت
على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تهيدا لمحاكمته تأديبيا اذا انتهى
الوقف بحكم العزل أو بالاحالة الى المعاش اذ نصت المادة ١١٦ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى على أن ترجع بتاريخ انتهاء الخدمة الى
تاريخ الوقف .

واستطردت فتوى الجمعية العمومية آتية الذكر الى أنه بما أن سكوت
القانون عن النص على حكم مماثل فى شأن الوقف الذى يعقبه حكم جنائى
تنتهى به الخدمة لا يعنى أن المشرع يقصد التفرقة بين الموظف الموقوف الذى

وإذا كان القرار المنشئ هو الذى يترتب ولادة آثار جديدة فى الحياة القانونية لم يكن لها وجود من قبل ، فإن القرار الكاشف لا يستحدث جديداً فى الحياة القانونية بل يقف أثره عند تقرير حالة موجودة من قبل وإثبات وضع ثانوى كانت له تلقته من قبل (٩) ١٠.

وإذا كانت آثار القرار الإدارى المنشئ تولد — كاصل عام — من يوم صدورها فإن آثار القرار الإدارى الكاشف يرجع الى التاريخ الذى ولدت فيه الآثار القانونية التى كشف عنها — فالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه بعقوبة الجنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أنها ترجع آثاره الى تاريخ صدور الحكم المذكور ، بعكس القرار الصادر بفصل الموظف لسبب آخر فإنه لا يمكن أن يرجع الى الماضى .

والرجعية فى القرارات الإدارية الكاشفة رجعية ظاهرية فحسب وغير حقيقية .، ولكن على شريطة أن يقف القرار الكاشف عند دوره الطبيعى فلا يضيف جديداً .، إما إذا اتخذ القرار الكاشف — شأنه فى ذلك شأن القرار المفسر — سائراً لاضافة أحكام مبتدأة فإنه يغدو قراراً جديداً يطبق بأثر فورى من تاريخ صدوره ويغدو منبت الصلة بما قبله من حيث مشروعيته ووسائل الطعن فيه .

—

يحكم عليه تديبياً بالعزل أو بالإحالة الى المعاش فى صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة لأن هذه التفرقة تجالى منطق التشريع وطبيعة الأمور ومن ثم يتعين اجراء التقياس بتطبيق حكم المادة ١١٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الانتقال ، أى تاريخ الوقف من العمل بقوة القانون اسوة بحالة الحبس الاحتياطى .

(٩) راجع فى التفرقة بين القرارات المنشئة والقرارات الكاشفة الدكتور سليمان الطهاوى — النظرية العامة للقرارات الإدارية — طبعة ١٩٦١ ص ٣٩٩ وما بعدها — وهو يضرب مثلاً على القرارات الكاشفة بالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه فى جريمة يترتب على اقترانها عقده لوظائفه العامة .

وقد يخیل ایضاً لمن یقرأ نص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (الفقرة السابعة من المادة ٧٠ ق ١٩٧١/٥٨) بالنسبة لحالة ما اذا كان الحكم الجنائی بمقتویة جنائیة أو فی جريمة مخرطة بالشرف أو الامانة وكان مشمولاً بوقف التنفيذ — قد یخیل لمن یقرأ نص الفقرة المذكورة ان السلطة التي للوزير المختص فی فصل العامل أو عدم فصله ازاء الحكم بوقف تنفيذ العقوبة قد ازلت عن قراره الصادر بالفصل سنة الاجراء التنفيذي للقانون الا ان الصحيح فی الامر هو ان العمل المحكوم علیه مع وقف التنفيذ بمقتویة جنائیة أو فی جريمة مخرطة بالشرف أو الامانة منسحباً یقرر الوزير المختص انتهاء خدمته بمقتضى السلطة المخولة له بالفقرة السابعة المذكورة — هذا العامل لا زال یفصل بقوة القانون کائر من آثار الحكم الجنائی الذی یتوجب العزل ولا یتمدی اثر القرار الوزاری فمن یكون کائسفا عما اذا كانت اعتبارات العمل فی المرفق الاداری ومقتضیات الوظيفة توجب ان یؤدى الحكم الى انتهاء علاقة العامل بالدولة * على ان انتهاء الخدمة کائر قانونی انما یكون مرهوناً بالحکم الجنائی ویرتوداً الیه ینقح الفصل من تاریخ الحكم الجنائی النهائي (١٠) .

ولما كان انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — یتم بقوة القانون ویرتب حتماً من تاریخ صدور الحكم النهائي من محكمة الجنایات أو محكمة الجنج بالادانة والعقوبة فانه اذا كان الحكم الجنائی الذی صدر ضد الموظف بمقتویة الجنحة أو فی جنائیة غیر مخرطة بالشرف قد صدر فی ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠

(١٠) من هذا الرأى ایضاً الدكتور عبد الفتاح حسن فی مؤلفه سالف الإشارة الیه ص ٧٠ و ٧١ . على أنه وان كان انتهاء خدمة الموظف العامل فی حالة الحكم علیه بحکم جنائی موجب للرفق بالقانون من تاریخ الحكم النهائي بذلك ، الا أنه بالنسبة لیمعاد السنة أشهر الذی حدده المشرع فی المادة ٣٩ من الررسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ لتقديم طلب المعاش أو المكافأة لا یسرى الا ابتداء من تاریخ صدور قرار الفصل المبني على صدور الحكم المقرر الیه ضده . (متوى الجمعية العمومية رقم ٦٤ فی ١٩٦١/١/٢٢ بجلسته ١٢/٢١/١٩٦٠ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية ص ١٤ و ١٥ رقم ١٩٣ ص ٣٨٩ .)

لسنة ١٩٥١ الذى كان يرتب انتهاء الخدمة كإثر للحكم على الموظف بجناية أياً كانت العقوبة الموقعة عليه فيها فإنه لا يغير من هذا الأثر صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيها بعد قاضياً بأن انتهاء الخدمة فى الجناية بقوة القانون لا يكون فى الجناية غير المخلة بالشرف وغير المحكوم فيها. بعقوبة الجناية ، ذلك أن انتهاء الخدمة يكون قد تم فعلاً قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر فى ١٢ من فبراير ١٩٦٤ ونشر فى ١٨ من فبراير ١٩٦٤ وعمل بأحكامه من أول يوليو ١٩٦٤ ، ومن ثم لا يكون مثل ذلك الموظف المحكوم عليه بحكم يوجب الفصل فى عداد العاملين الذين لا تسرى أحكام القانون الجديد إلا عليهم فقد كان معزولاً من وظيفته حيناً وبفوة القانون من قبل (١١) .

على أن ثمة رأياً ثانياً (١٢) يذهب إلى أنه وإن كان الحكم الجنائى الصادر فى حق الموظف والذى من شأنه أن يرتب انتهاء الخدمة إلا أن ادخال هذا الحكم إلى حيز التنفيذ يحتاج إلى عمل إدارى تقوم به الإدارة فى شأن الموظف المحكوم عليه ، وأنه إذا كان الأصل أن هذا العمل يكون تنفيذياً بحثاً ولا يسمو إلى مرتبة القرار الإدارى إلا أنه متى تطلب انزال هذا الأثر تنديراً من الإدارة فإن العمل الذى تجر به هذه الحالة لا يكون مجرد عمل تنفيذى ، بل يعود قراراً إدارياً منشئاً للفصل ومرتباً له . ويكون القرار لا الحكم هو المنشئ للفصل ولا يكون الحكم إلا المناسبة التى يصدر الفصل على أساسها .

ويستطرد هذا الرأى إلى أنه فى حالة الحكم على الموظف بعقوبة الجناية فإن تقدير الإدارة ينحصر تماماً ولا يتبقى أمامها إلا الفصل . وعلى ذلك لا يكون قرارها الذى تصدره فى شأن ذلك الموظف بإنهاء خدمته إلا عملاً

(١١) راجع فى هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(١٢) راجع الدكتور مصطفى كمال وصفى فى تعليقه سالف الإشارة إليه ص ١٤١ وما بعدها وحكم المحكمة الإدارية لوزارة المواصلات فى القضية رقم ٣٦١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/٢٩ .

تنفيذياً كاشفاً عن حكم القانون منذ صدور الحكم بتلك العقوبة على الموظف (١٣) على أنه في حالة الحكم على الموظف في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يكون على الإدارة الذي تتدخل به على اثر صدور الحكم الجنائي على موظفها عملاً تقديرياً تحدد به مدى اخلال الجرم بشرف الموظف أو أمانته ، وذلك لأن معيار اخلال الجريمة بالشرف معيار غير محدد وقد يختلف من جريمة الى أخرى ومن ظروف كل حالة الى أخرى بحيث قد يكون الفعل مخلاً بالشرف في حالة وغير مخل به في حالة أخرى .

وأخذاً بهذا الرأي أيضاً ذهبت محكمة القضاء الإداري (١٤) الى أنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الإدارية أن تترخص في تقدير ما اذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعاً لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف العام ، كان القرار الذي يصدر بانتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف هو قرار اداري له مقومات وأركان القرار الإداري ، وتستقل جهة الإدارة بتقدير ملامة اصداره بحسب ما يقوم لديها من ملاسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التي تجعل من الجريمة في رأيها مخلة بشرف الموظف العام ، فمن ثم ليس بصحيح ما ذهبت اليه الوزارة من أن قرار انتهاء خدمة الموظف قد وقع نتيجة لازمة للحكم بقوة القانون لأن للجهة الإدارية أن تترخص في اصدار القرار المهني لخدمة الموظف ، اذا ما كان الحكم صادراً في جنحة فقط ، وارتأى أنها جريمة تخل بشرف الموظف وليس الحكم عليه الا نسبياً لاصدار هذا القرار .

وقد يجد هذا الرأي تأييداً ومسنداً في حكم للمحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٥٠٣ لسنة ٦ ق بجلسته ٢٩ من مارس ١٩٦٤ قصت فيه بأنه

(١٣) وعلى ذلك يعتبر الموظف خارج الوظيفة عملاً من ذلك التاريخ فلا يجوز ترفيقه ويعتبر ما يصدر في حقه من هذا القبيل منعياً لا وجود له .

(١٤) في القضية رقم ١١٦٣ لسنة ١٣ ق بجلسته ٢٣/٣/١٩٦٠
(س ١٤ رقم ١٥٨ ص ٢٦٠) .

لا ينبغي الهبوط بتصرف الإدارة في تحققها من الشروط التي يعلق عليها القانون الانتفاع بحق من الحقوق الى مستوى العمل المادي ما دامت قد قدرت بما لها من سلطة تقديرية أن المدمى لم يستوف شرطاً لازماً لاستحقاق الإفادة من القاعدة القانونية . ولا مزية في أن مثل هذا القرار الذي انطوى فيه التطبيق الفردي لتلك القاعدة هو قرار إداري لأنه لم ينشأ مباشرة ولزاماً من القاعدة التنظيمية العامة التي أرساها القانون بل أسهم فيه تقدير الإدارة لدى توافر شروط الاستحقاق ، وهو تقدير انبثق عن إرادة الإدارة وتبلور في قرارها . ولا شبهة في أن هذا القرار الإداري قد أنشأ مركزاً قانونياً في غير مصلحة صاحب الشأن يحق له أن يطعن عليها بالالغاء .

رابعاً - اثر الفصل لصدور حكم جنائى على اعادة الموظف الى الخدمة

ان انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة اذا توافرت فيه سائر شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) والمادة ٧ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

على أنه اذا كان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً فى الحالات التى يترتب عليها هذا الأثر يعتبر باتماً من التوظف واعادة التعيين بخدمة الحكومة ، فيجوز ان نعرف ما اذا كان هذا المنع يزول :

أولاً : فى حالة رد الاعتبار .

ثانياً : فى حالة انتفاء العقوبات وزوال آثارها .

المبحث الأول فى حالة رد الاعتبار

ان الحكم على الموظف فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة ما لم يكن قد رد اعتباره فى الحالىين (٧) .

(١) وفى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٢) على أنه لا يجوز لهذا الموظف تولى بعض الوظائف مثل وظائف القضاء ولو رد اليه اعتباره فيما بعد ، وذلك طبقاً لل المادة ٥٠ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ .

وقد نظمت أحكام رد الاعتبار لأول مرة عندنا بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . وقد أوضحت مذكرته الإيضاحية ماهية رد الاعتبار والفرض منه بقررة أن « الحكم بمعقوبة جنائية أو جنحة يؤدي إلى الانتقاص من شخصية المحكوم عليه ويحول دون استعادة مكانته السابقة في الهيئة الاجتماعية ودون الوصول إلى مركز شريف لأن الحكم بالعقاب في غالب الأحيان يتبعه الحرمان من بعض الحقوق السياسية والمدنية ويسجل في ظلم السوابق فيتعذر على المحكوم عليه الالتحاق ثانية في الهيئة الاجتماعية . وليس من العدل أن يحرم شخص من أن يتبوأ في الهيئة الاجتماعية المكان اللائق بكل وطني صالح إذا بذل مجهوداً جدياً ليهتدى وأقام الدليل على هذا بهسن سيرته مدة طويلة ، على أن مصلحة الهيئة الاجتماعية نفسها أن يندمج فيها المحكوم عليه الذي تاب وأصلح حاله ولذلك قررت غالب الشرائع أحكاماً لرد اعتبار المحكوم عليه ».

ولما صدر القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ وهو قانون الإجراءات الجنائية أخرج أحكام رد الاعتبار في مواد من ٥٣٦ إلى ٥٥٣ في الباب التاسع من الكتاب الرابع المعلق بالتنفيذ .

ويترتب على إعادة الاعتبار محو الحكم بالإدانة بالنسبة للمستقبل ويؤثر ابتداء من تاريخ الحكم بإعادة الاعتبار كل ما يترتب عليه من وجوه انعدام الأهلية أو الحرمان من الحقوق (٢) .

على أنه وإن كان رد الاعتبار يزيل الآثار المترتبة على العقوبة إلا أنه لا يحوّل الجريمة التي وقعت بحيث يصبح على الجهة الإدارية عدم الاعتماد

(٣) المادة ٥٥٢ من قانون الإجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٠ من القانون ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص بإعادة الاعتبار — وقد طبقت محكمة القضاء الإداري ذلك في حكمها الصادر بالقضية رقم ١٢٣١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٧ من ٧ رقم ٢٦٨ ص ٤٠٩ .

بها لزماً كواجبة تخضع لتقديرها من حيث ولايتها على توافر شرط حسن السمعة فيه الذي نص القانون على توافره (٤) .

ويختلف رد الاعتبار من العفو الشامل في أن رد الاعتبار يكون بحكم القاضي أو بنص القانون وهو إجراء عادي مستديم ولا يكون إلا بعد مضي مدة كافية من تنفيذ الحكم أو سقوطه بمضي المدة وهو حق يكتسبه المحكوم عليه إذا استوفى شروطه ، هذا فضلاً عن أن رد الاعتبار يحدث آثاره في المستقبل كما قلنا لا في الماضي (٥) .

ونص المادة ٥٣٦ من قانون الإجراءات الجنائية (٦) على أنه تجوز إعادة الاعتبار إلى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة . فرد الاعتبار جائز إلى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة سواء كانت الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو غير ماسة بذلك ، وسواء ترتب عليها فقد الأهلية أو الحرمان من الحقوق أو لم يترتب عليها شيء من ذلك . ودون اشتراط لأي قيد بالنسبة للمقومة أيضاً .

وإعادة الاعتبار لا تمنح إلا مرة واحدة فمن أُميد اعتباره ثم ارتكب جنابة أو جنحة لا يجوز أن يطلب إلى طلب رد اعتباره مرة أخرى (٧) .

(٤) ومن ثم تملك الجهة الإدارية — بالرغم من صدور الحكم برد الاعتبار — سلطة تقديرية فيها إذا كان ارتكاب الجريمة التي عوقب من أجلها وتقديره بعد ذلك مزورة بخلو صحيفته من السوابق يفقده شرط حسن السمعة أم لا ؟ فإذا انتهت إلى عدم توافر هذا الشرط فيه فأنها لا تتصف في تقديرها لأنها استندت فيه إلى وثائق صحيحة ثابتة في الأوراق تؤدي إليه — راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦٢٢ لسنة ١٤ ق بجلسة ١٧/١/١٩٦١ س ١٥ رقم ٨٧ ص ١٠٧ — وكذلك راجع الدكتور رؤوف مبيد — المرجع السابق — ص ٧٥٢ .

(٥) راجع أيضاً رؤوف مبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ .

(٦) ومن قبل المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص بإعادة الاعتبار .

(٧) المادة ٥٤٧ من قانون الإجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ .

وبعد أن كان رد الاعتبار في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ لا يتم إلا بحكم صادر من القضاء أصبح رد الاعتبار يتم بوجهين أولاً : بحكم القضاء وهو رد الاعتبار القضائي وثانياً : بقوة القانون متى توافرت شروط معينة وهو رد الاعتبار القانوني .

ويتم رد الاعتبار القضائي بطلب يقدم الى النيابة العامة (٨) وتجرى النيابة تحقيقاً فيه للاستيثاق من سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه ووسائل تكسبه وارتزاقه الى غير ذلك من الشروط التي تقتضيها فكرة رد الاعتبار ، ثم نرفع النيابة الطلب بتقرير منها الى محكمة الجنائيات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه (٩) وذلك في خلال الثلاثة شهور التالية لتقديره (١٠) وتصل المحكمة في هذا الطلب .. فاذا حكم برد الاعتبار ترسل النيابة صورة منه الى المحكمة التي صدر منها الحكم بالمعقوبة للتأشير به على هامشه وتامر بان يؤشر به في قلم السوابق (١١) ولا يطعن في الحكم الصادر في طلب رد الاعتبار الا بطريق النقض لخطا في تطبيق القانون او في تفسيره (١٢) ..

وفصلت المادة ٣٧ هـ وما بعدها من قانون الاجراءات الجنائية شروط اعادة الاعتبار . ويجب بمقتضاها لاعادة الاعتبار أن تتوافر الشروط الآتية :
.. أولاً : أن تكون المعقوبة قد نفذت أو اُعلی عن المحكوم عليه بها أو مستطيت بالمدة الطويلة .

ثانياً : أن يكون قد مضى قبل اعادة الاعتبار ست سنوات اذا كانت المعقوبة المحكوم بها عقوبة الجنائية ، وثلاث سنوات اذا كانت تلك المعقوبة

(٨) المادة ٥٤٢ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٩) المادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٠) المادة ٥٤٣ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١١) المادة ٥٤٦ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٢) المادة ٥٤٤ من قانون الاجراءات الجنائية والمادة ٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ من قبل .

هى عقوبة الجنحة . وتضاعف هذه المدة فى حالتى سقوط العقوبة بمضى المدة والحكم بالعود (١٢) . وتبدأ المدة من تاريخ انتضاء مدة العقوبة نفسها وليس من تاريخ الافراج تحت شرط او من تاريخ سقوط العقوبة . واذا كان المحكوم عليه قد وضع تحت مراقبة البوليس (١٤) بعد انتضاء العقوبة الأصلية بتدئى المدة من اليوم الذى تنتهى فيه مدة المراقبة .

ثالثاً : أن يكون الطالب قد برئ من جميع الالتزامات المتعلقة بالغرامات والرد والتعويض والمصاريف القضائية (١٥) .

(١٢) المادة ٥٣٧ مقرر ثانياً من قانون الإجراءات الجنائية . وقد كانت المدة فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثمانى سنوات بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحة ، وخمس عشرة سنة ١ — بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبة جنابة ب — بالنسبة لمن يحكم عليه باعتباره عقداً ولو فى جنحة ج — اذا كانت العقوبة لم تنفذ على المحكوم عليه وسقطت بمضى المدة الطويلة ولو كانت عقوبة جنحة .

(١٤) مراقبة البوليس عقوبة يلزم المحكوم عليه بمقتضاها بالانقاية فى جهة معينة نهاراً والمبيت فى مكان معين ليلا المدة المقررة بالشروط والقيود المبينة فى القوانين الخاصة بالمراقبة — (المادة ٢٩ من قانون العقوبات) . ويكون خاضعاً لمراقبة البوليس : أولاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس عند انتضاء مدة العقوبة الأصلية الصادرة عليه بالاشغال الشاقة أو السجن أو الحبس ثانياً : من يعفى اعفاء مقيداً بشرط من عقوبة الاشغال الشاقة أو السجن أو الحبس . ويوضع تحت مراقبة البوليس أثناء المدة الباقية من عقوبته . والافراج تحت شرط هو اخلاء سبيل المحكوم عليه قبل ولاء مدة العقوبة المحكوم بها اذا ما ظهر من ماضيه فى السجن أنه جدير بذلك ، وبشرط أن يبقى مستقيم السلوك بعد الافراج عنه الى أن تنتهى المدة المحكوم بها عليه ، والا أميد للسجن ثانية لاستيفائها كاملة بغير حاجة الى أن يرتكب جرمًا جديدًا ثالثاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره مشتبهاً فيه . رابعاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره متشرداً .

(١٥) ولا يشترط أن يكون طالب رد الاعتبار قد برئ من هذه الالتزامات بوقائها بل يصح أن يكون قد برئ منها بمضى المدة الطويلة — المذكورة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . كما يجوز للمحكمة أن تتجاوز من

رابعاً : أن يكون سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه يدعو الى الثقة بتقويم نفسه (١٦) . ولما كانت هذه مسألة موضوعية فقد أجاز القانون أن يلغى الحكم الصادر يرد الاعتبار اذا ظهر أن المحكوم عليه صدرت ضده أحكام لم تكن المحكمة قد علمت بها ، أو اذا حكم عليه بعد رد الاعتبار فى جريمة وقعت قبله .

ويجوز إعادة رد الاعتبار ولو كان الطالب قد سبق الحكم عليه بعدة عقوبات . وفى هذه الحالة يلزم توافر الشرطان الأول والثالث سالئى الذكر بالنسبة لكل حكم منها . وفى هذه الحالة تحسب المدة سابق الإشارة إليها فى الشرط الثالث اعتباراً من أحدث تلك الأحكام (١٧) .

هذا عن رد الاعتبار القضائى . على انه قد استحدث اعتباراً من سنة ١٩٥٠ تاريخ قانون الإجراءات الجنائية نوعاً آخر من رد الاعتبار هو رد الاعتبار القانونى . ومن يؤده أن يرد الاعتبار بقوة القانون بعد فوات مدد زمنية مختلفة وإن اتصفت بأنها أطول من المدد المطلوبة فى رد الاعتبار القضائى . فبمقتضى المادة ٥٥ من قانون الإجراءات الجنائية (١٨) تبلغ مدة رد الاعتبار ست سنوات لعقوبات الجنب واثنى عشرة سنة لعقوبات الجنابات ، وهى اثنى عشرة سنة أيضاً ولو كانت العقوبة جنحة . (١) اذا كان الحكم بها صادراً فى جنب معينة ذات خطورة خاصة : هى جنب السرعة وإخفاء الأشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة والتزوير وقتل

هذا الشرط متى أثبت الطالب انه لم يكن يستطيع معها الوفاء بهذه الالتزامات . كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تحدد نضيب الطالب من المصاريف والتعويضات اذا كان الحكم قد صدر عليه بالتضامن مع آخرين — المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثم المادة ٥٣٩ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٦) المادة ٥٤٥ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٧) المادة ٥٤١ من قانون الإجراءات الجنائية — وراجع فى الشروط السالفة الذكر رؤوف مبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ وما بعدها .

(١٨) معدلة بالقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٥ الصادر فى ١٤/٦/١٩٥٥ .

الحيوانات بغير مقتضى وثلاث الزراعة وكذلك الشروع فى جريمة من هذه الجرائم * (ب) اذا كان المحكوم عليه عائداً فى اية جريمة كانت أو كانت العقوبة قد سقطت بهى المدة بغير تنفيذ . وحكمة ذلك انه يجب ان يعامل المجرم العائد والمجرم الهارب معاملة لشخص .

ولما كانت المدد المطلوبة لرد الاعتبار القانونى — كما توضح — مدداً طويلة نسبياً فقد استغنى المشرع لذلك عن شرط حسن السير والسلوك . على أنه بالنسبة للمحكوم عليه بأكثر من حكم جنائى يبدأ حساب المدد السابقة من أحدث هذه الأحكام (١٩) .

ورد الاعتبار القانونى يتم بغير حاجة الى طلب الى أية جهة قضائية ولا حكم يصدر . ومن ثم لا يدمو المحكوم عليه الى أن يعيد ما فات من ماخسبه على الملاء .

إذا رد الاعتبار الموظف المحكوم عليه بمقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فانه يزول عنه المسامح من افادة التعمين بخدمة الحكومة وفقاً للمادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة (٢٠) ومن بعدها المادة ٧ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الصالى ١٩٧٨/٤٧ .

المبحث الثانى

فى حالة انقضاء العقوبات وزوال آثارها

واستكمالاً لما اخذناه على عاتقنا بين نقص عن الآثار المترتبة على الحكم على الموظف بمقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة نتساءل عن الأحكام التى تحكم انقضاء العقوبة بغير التنفيذ . وفى هذا المقام نفتد عند أحكام سقوط العقوبة بهى المدة وعند أحكام العفو منها .

(١٩) المادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

(٢٠) ومن قبلها المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

أولاً — اثر سقوط العقوبة المقضى بها فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف :

بالنسبة لسقوط العقوبة يجب أن نلاحظ أن الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) ومن بعدها الفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ تجعل انتهاء الخدمة بمقتضاها متوافقا على الحكم نهائيا بالعقوبة ولم تجعل انتهاء الخدمة متوقفا على تنفيذ الحكم الجنائي . فقد تتراخى الجهة المختصة بتنفيذ الأحكام الجنائية من تنفيذ الحكم الصادر على الموظف والموجب لانتهاء الخدمة فلا يغير هذا من الأمر شيئا ولا يؤثر فى اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بمجرد صدور الحكم المرتب لهذا الأثر وصورته نهائيا .

ويلاحظ أن القانون وإن كان قد حدد مبدءا لتنفيذ الأحكام الصادرة بعقوبات فاذا انتقضت هذه المدد من غير أن ينفذ الحكم سقطت العقوبة ولا يجوز تنفيذها (٢٢) إلا أن السقوط بضى المدد لا يسرى إلا على العقوبات التى يحتاج تنفيذها الى عمل مادى ظاهرى ، وبذلك لا تسرى على العقوبات التى تعتبر منفذة من نفسها كالحرمان من الحقوق والمزايا (٢٣) .

ثانياً — العفو بالنسبة للحكم الصادر بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف :

العفو هو تنازل الهيئة الاجتماعية عن كل أو بعض حقوقها المترتبة على الجريمة ، ويلجأ الى العفو لأسباب مختلفة ، فقد يكون من المصلحة العامة عدم توقيع العقاب فى ظروف معينة ، كما أنه قد يظهر خطأ قضائى لا سبيل الى اصلاحه بالطرق القضائية فيتوصل الى ذلك بطريق العفو (٢٤) .

(٢١) وشأنها فى ذلك شأن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٢٢) راجع المواد : ٢٧ و ٢٧٧ و ٢٧٨ من قانون تحقيق الجنايات .

(٢٣) راجع الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ .

(٢٤) الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ و ١٥٨ .

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة ويسمى بالعفو غير التام ، وعفو عن الجريمة ويسمى بالعفو التام أو العفو الشامل .

وقد حرصت الدساتير المصرية المتعاقبة على إيراد النصوص فيما يتعلق بالعفو الشامل أو العفو عن الجريمة والعفو غير التام أو العفو عن العقوبة .

وعلى الأساس السابق تجرى نصوص قانون العقوبات ، إذ نصت المادة ٧٤ منه على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى استئصالها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً ولا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص فى أمر العفو على خلاف ذلك » .

ثم نصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه « إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها تبدل عقوبة الإعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة ... والعفو عن العقوبة أو إبدالها إن كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفترات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون . وهذا كله إذا لم ينص فى العفو على خلاف ذلك ... » .

والمادة ٢٥ التى عنتها المادة السابقة — كما سلف الإيضاح — تنص على أن « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولاً : القبول فى أية خدمة فى الحكومة مباشرة أو بصورة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة . ثانياً : التخطى برتبة أو نيشان ... » .

خامساً : بقاؤه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً فى المجالس الحسبية أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو المحلية أو أية لجنة عمومية .

سادساً : صلاحيته إيداً لأن يكون عضواً فى إحدى الهيئات الميينة بالمفترقة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً فى العقود إذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة » .

ثم تنص المادة ٧٦ على أن « العفو الشامل يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى أو يحو حكم الإدانة . ولا يمس حقوق الغير إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك » .

ويتضح من النصوص السابقة أن ثمة فوارق بين العفو عن العقوبة وبين العفو الشامل من الجريمة على النحو التالي :

أستعرض عن العقوبة :

يقصد بالعفو عن العقوبة ذلك الحق الذي قرره الدستور لرئيس الجمهورية باعتباره رئيس الدولة في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيفها ، ومعنى ذلك أن القاعدة هي أن العفو في هذه الصورة لا ينصب إلا على عقوبة صدر بها حكم نهائي وأصبحت واجبة النفاذ . غير أنه قد يحدث أن يصدر أمر العفو عن العقوبة قبل أن يستنفذ المحكوم عليه كل سبل الطعن في الحكم الصادر بها أي قبل صيرورة الحكم نهائياً — وفي هذه الحالة يخرج الأمر من يد القضاء بحيث لا يستطيع المخض في نظر الدعوى . وصحور قرار بالعفو يلزم المحكوم عليه ، ذلك أن تنفيذ العقوبة هو من حقوق الجبامة وليس من حقوق المحكوم عليه . ومن آثار العفو عن العقوبة :

أولاً : العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى استقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً ، على أن العفو عن العقوبة أو إبدالها متى كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان الذي يترتب بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات على الوجه السابق ، وذلك ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك . فالعفو عن العقوبة يبقى معه رغم ذلك الحرمان من الحقوق أو المزايا ومعناه القبول في أية خذلة في الحكومات مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أي كانت أهمية الخذية ، وبعبارة أخرى فإن العفو عن العقوبة يبقى معه بالرغم من ذلك المعفو عنه غير صالح في المستقبل للمتهمين في الوظائف العلية ما لم يرد إليه اعتباره .

ثانياً : يقتصر أثر العفو عن العقوبة على الإبراء منها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها ، فلا يمتد أثر العفو إذن إلى الجريمة ذاتها

أو الحكم الصادر بالإدانة فيها بل يبقى هذا الحكم قائماً منتجاً لآثاره القانونية كاحتسابه سابقة في العود وتوقيع العقوبات التكبيلية ما لم ينص في قرار العفو على خلاف ذلك . وإذا كان العفو من العقوبة كخاتمة عامة لا أثر له على الجريمة ذاتها التي تظل قائمة ، ولا على الحكم الذي يظل قائماً أيضاً فإن المحكوم عليه يظل رغم العفو عنه غير صالح لتولى الوظائف العامة ما لم يرد إليه اعتباره قانوناً أو قضاء على الوجه المبين في الباب التاسع من قانون الإجراءات الجنائية — ومما قد تقدم أن العفو من العقوبة وإن كان يقتضى استعاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها فهو لا يستقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك (٢٥) وهو على أي حال لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يحو الصفة الجنائية التي تظل عاقلة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيها نفذ من عقوبة بل يفت دون ذلك جميعاً . فلا يمكن أن يترتب على العفو من العقوبة محو الجريمة ذاتها لأن ما حدث بالفعل قد أضحي في الواقع والواقع لا يحيى ، على أنه ولئن أمكن أن تزول آثاره فعلاً أو قانوناً ، فإن معانيه ودلالاته قد تبقى لتنبئ عنه (٢٦) .

العفو عن الجريمة أو الصفو الشامل :

العفو الشامل إجراء يقصد به إزالة صفة الجريمة عن فعل هو في ذاته جريمة طبقاً لأحكام القانون ومن ثم يترتب عليه امتناع السير في الإجراءات الجنائية بالنسبة لهذا الفعل أو زوال كل أثر للحكم بالعقوبة الصادر بشأنه فالعفو الشامل على هذه الصورة هو إذن تعطيل لنص القانون في أحوال معينة ولهذا فقد حرص الدستور على النص على أن العفو الشامل لا يكون إلا بقانون . ومعنى ذلك أنه العفو عن الجريمة هو من اختصاص السلطة التشريعية بخلاف العفو من العقوبة الذي هو من حقوق رئيس الجمهورية . ومن آثاره :

(٢٥) المادة ٧٤ من قانون العقوبات .

(٢٦) راجع حكم محكمة النقض في ١٩٥٨/١/٤ وحكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨ لسنة ٨ ق ببطلة ١٩٦٥/١/١٠ .

أولا : من الناحية الجنائية يترتب على العفو الشامل أن تزول عن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحا ، فحينئذ لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بشأنه أو رفع الدعوى العمومية ومحو كل ما يكون قد اتخذ من إجراءات أو صدر من أحكام بحيث تزول جيبها هي وما تضمنته من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية وتعتبر كأن لم تكن .

ثانيا : من الناحية المدنية نجد أن العفو الشامل وأن كان يرفع عن الفعل الصفة الجنائية إلا أنه لا يمكن أن يمس ما ينشأ للأفراد من الحقوق المدنية من الأضرار المترتبة على هذا الفعل .

على أنه إذا كان الأصل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير التي ترتبت لهم عن الجريمة إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من أن ينلس في القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك . وقد نصت على ذلك الفقرة الثانية من المادة ٧٦ من قانون العقوبات . وفي هذه الحالة تتكفل الحكومة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار (٢٧) .

مدى ظهور العقوبة المحكوم بها في صحيفة الحالة الجنائية :

هل تظهر السابقة في صحيفة الحالة الجنائية في حالة العفو عن الجرائم والعقوبات ؟

لقد أجاب على هذا التساؤل :

أولا : قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ .

وثانيا : كتاب النائب العام إلى مدير عام مصلحة تحقيق الشخصية برقم ٢٥-٧/١ بتاريخ ١٩/٢/١٩٦٢ .

وثالثا : كتاب مدير عام تحقيق الشخصية إلى مجلس الدولة برقم ١٨/١٤/١ — ٢٥٦٠ بتاريخ ٢٦/٢/١٩٦٦ .

(٢٧) راجع الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٥٩ و ١٦٠ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٣٢ وما بعدها .

اولا : بالاطلاع على قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ نجد
المادة الثامنة منه تنص على انه « اذا أُلغيت أو عدلت محكمة النقض حكما له
صحيفة بقلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية . . . أو سقط بعض المدة أو
بالعفو تخطر النيابة العامة القلم المذكور لسحب الصحيفة المحفوظة لديه
عن هذا الحكم وأرسالها الى قلم السوابق المحلى لسحب صورة الصحيفة
المحفوظة واعادة فيشة الاتهام الخضراء . . . » .

كما جاء في المادة ١٣ من ذلك القرار انه « على قلم السوابق بإدارة
تحقيق الشخصية وعلى أقاليم السوابق المحلية سحب ما لديها من فيشات
وصحف وصور للاحكام في الحالات الآتية :

اولا : العفو الشامل .

ثانيا : رد الاعتبار بحكم القانون وفق المادتين ٥٥٠ و ٥٥١ من قانون
الاجرامات الجنائية .

ثالثا : مخى ثلاث سنين على الاحكام المعلق تنفيذها على شرط .

رابعا : »

كما جاء في المادة ١٤ من القرار المذكور انه « لا يثبت في الشهادة
التي يطلبها المحكوم عليه الاحكام الآتية :

(١) الاحكام التي رد اعتباره عنها قضاء . . . » .

ثثيا : لما كتب النائب العام الى مدير مصلحة تحقيق الشخصية
المؤرخ ١٩٦٦/٢/١٩ — سالف الإشارة اليه — فقد جاء به أن العفو من
المعقوبة لا يؤدي الى سحب صحيفة الحالة الجنائية للمحكوم عليه بل يذكر
فيها مضمون القرار الجمهوري الصادر بالعفو .

ثالثا : ما كتب مدير مصلحة تحقيق الشخصية الى مجلس الدولة بتاريخ
١٩٦٦/٣/٢٦ سالف الإشارة اليه فقد ورد فيه أنه في حالة صدور قرار من
رئيس الجمهورية بالعفو عن المعقوبة المقضى بها والمعقوبات التبعية وكانت

الآثار الأخرى المترتبة على الحكم الصادر بالعقوبة الأصلية تقوم النيابة العامة المختصة باخطار مصلحة تحقيق الشخصية بهذا القرار لسحب صحيفة الحكم وفیشاته بموجب أمر المسحب .

ومن ثم ، بعد سحب صحيفة الحكم وفیشاتها من محفوظات مصلحة تحقيق الشخصية ، لا تظهر السابقة موضوع القرار بصحيفة الحالة الجنائية .

وعلى هذا جرى العمل فى مصلحة تحقيق الشخصية (٢٨) .
الجمعية العمومية الذى سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

أثر كل من العفو عن العقوبة عن الجريمة على المجال الإدارى :

أوفسنا فيما تقدم أن ثمة فروقا جوهرية بين العفو عن الجريمة أو العفو الشامل وبين العفو عن العقوبة . فالعفو الشامل من اختصاص السلطة التشريعية فلا بد من صدور قانون به ، وهو يحو من الفعل صفته الجنائية بمعنى أنه يحو الجريمة ذاتها ويصدر فى أى وقت ، ويكون أثره بالنسبة للماضى والمستقبل معا ، فيكون العفو عنه عفوا شاملا كأن لم يرتكب جريمة فى يوم من الأيام ولم يحاكم اذ يكون متسلويا مع غيره من المواطنين الذين لم يتعرضوا فى أى وقت لشبهة من الشبهات ، وذلك بعكس العفو عن العقوبة الذى هو من اختصاص رئيس الجمهورية ، فهو وإن شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على حكم الأدانة ، فإنه لا يمكن بحال اعتباره بمثابة العفو الشامل الذى لا يكون الا بقانون على ما سبق ، فالعفو عن العقوبة لا يحو الجريمة كما يظل الحكم الصادر بالادانة قائما .

ومن النقطة السابقة يبدأ البحث ، فالعفو الشامل يحو الجريمة ويحو الحكم الصادر بالادانة ويحو كل الآثار التى تكون قد وقعت فى الماضى

(٢٨) راجع فى هذا الصدد تقرير الأستاذ على على بكر المقدم الى الجمعية العمومية الذى سيرد عرضه تفصيلا فيما بعد .

من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية كما يشمل ذلك أيضا القرار الصادر بالفصل من الوظيفة العالية ، فإثر العفو الشامل يشمل الماضي والمستقبل من الناحيتين الجنائية والإدارية مما يتعين معه عودة الموظف المعفو عنه عفا شاملا إلى وظيفته فهو — نتيجة العفو الشامل — يعتبر أنه لم يرتكب جريمة ولم يحاكم ولم يصدر ضده حكم ولم يفصل بسببه من وظيفته . ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله .

أما العفو عن العقوبة فهو لا يصدر في كل وقت كالعفو الشامل ، وإنما يصدر في مرحلة لاحقة أي بعد صدور الحكم بالعقوبة وصيرورته نهائيا ، ومن ثم لا يحو العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بالإدانة الذي يظل قائما . ومن ثم لا يترتب عليه سوى استقاط العقوبة الأصلية والباقي منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل محسب ، ولا يترتب عليه استقاط العقوبات التي نفذت أصلية كانت أم تبعية وكذلك الآثار التي تكون قد وقعت جميعها في الفترة السابقة على صدوره — بما نفذ من العقوبة الأصلية والغرامة التي تكون قد دفعت والأشياء التي تكون قد صودرت وحرمان المحكوم عليه من حقوقه السياسية كالتصويت في الانتخابات وعدم إجازة التصرفات التي يكون قد بائرها بنفسه لنقصان في أهليته ، والقرار الذي يكون قد صدر بإنهاء خدمته من وظيفته أو صدر هتبا للحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف — كل ذلك لا يتمسور أن يشمله القرار الصادر بالعفو عن العقوبة ولا يجوز إعادة الحالة إلى ما كانت عليه في شأنها . والقول بغير ذلك معناه انتقالنا إلى مرحلة العفو الشامل والنسوية بين كل من العفو الشامل والعفو من العقوبة فإثر الأخير يقتصر محسب على استقاط العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة إلى المستقبل محسب ويكون سلبها ما تم تنفيذه في المرحلة السابقة على صدوره .

وبناء على ما سبق فإن الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف بحكم جنائي في

الاحوال التى يقع فيها هذا الاثر كالتز غورى يقع مباشرة ويتسوة القانون ، هذا الاثر وهو انتهاء خدمة الموظف لا يؤثر فيه صدور قرار العفو عن العقوبة ولا يحوه — بل يقع وينتهى بمعولة بانتهاء خدمة الموظف فور صدور الحكم .

وعلى ذلك فاذا اريد اعادة الموظف فى هذه الحالة الى وظيفته العادة وجب سلوك سبيل التعيين الجديد مما يتعين معه توافر سائر شروط التعيين ومنها الشرط الجوهرى الخاص بضرورة رد الاعتبار القانونى او القضائى قبل تولى الوظيفة العادة فى حالة سبق الحكم بعقوبة جنائية او جريمة مخلة بالشرف . وهذا عكس ما رأينا تماها فى العفو الشامل الذى يحو معرة الجريمة والحكم الصادر فى شأنها فيصيح الفرد صالحا لاستئناف عمله بالوظيفة العادة دون سلوك سبيل التعيين المبتدأ (٢٩) .

ولقد تعرضت المحكمة الادارية العليا الى اثر صدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبة فيما ترتب على الحكم الجنائى الصادر بالادانة من اثر خاص بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه طبقا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اذ قضت المحكمة فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ (٢٠) بأن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل فى انه لا يزيل من الفصل وصله الجنائى ولا يحو معرة الجريمة وليس فى المادتين ٧٤ و ٧٥ من

(٢٩) راجع فى هذا الشأن تقرير الاستاذ محمد عبد الله عثمان المؤرخ ١٩٦٥/١١/١٧ والمقدم الى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بشأن اثر العفو عن العقوبات الاصالية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة الى بعض المحكوم عليهم فى قضايا سياسية .

قانون العقوبات أية إشارة الى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية او الادارية للحكم بالمعقوبة المتضى بها ، فالمدتان المذكورتان رسمتا حدود قرار العفو بحيث يقتصر على المعقوبات الاصلية والتبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وليس فى هاتين المادتين أية إشارة الى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية او الادارية للحكم .

وقد فصلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور — فى خصوص العفو عن المعقوبات الاصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم — بين المجالين الجنائى والادارى ، ففرقت بين الآثار الادارية التى يرتبها القانون الادارى عليه ، ومن بين هذه الآثار الاخيرة الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذى قررته الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والفقرة السابعة من المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وخلاصت المحكمة العليا من هذه التفرقة الى أن القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا ينصب الا على محو باقى المعقوبات الاصلية والمعقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالمعقوبة المعفو عنها . ولا ينصب على الآثار الادارية المترتبة على ذات الحكم ، فإذا كان قرار العفو يترتب عليه سقوط الآثار الجنائية فانه لا يترتب عليه سقوط الأثر الادارى الخاص بانتهاء خدمة الموظف .

على انه مما هو جدير بالاهتمام أن الحكم سالف الذكر صدر تطبيقا لقاعدة كان قد استقر عليها قضاء المحكمة الادارية العليا مقتضاها الفصل بين المجال الجنائى والمجال الادارى فيما يتعلق بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية . فقد قضت المحكمة فى حكمها الصادر بجلسته ١٢ من يوليو ١٩٥٨ فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق (٣١) بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على

(٣١) س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥ وراجع كذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٦٢/٣/٢٤ س ٧ رقم ٥٠ ص ٧١ حيث طبقت المحكمة ذات القاعدة التى قررتها فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق المشار اليه . كما طبقت الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى للفتوى والتشريع القاعدة سالفة الذكر فى الفتوى رقم ٦٠٦ الصادرة بجلسته ١٩٦١/٨/١ وفى الفتوى رقم ٧٧٠ الصادرة بجلسته ١٩٦٢/٩/٢٦ ملف رقم ٧٣/٢/٨٦ .

الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل
الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يتعداها الى
الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من
روابط القانون العام أى سواء كانت مدنية أو إدارية « ورتبت المحكمة الإدارية
العليا على ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضد
الموظف فى جنائية أو جريمة مخلّة بالشرف لا يترتب عليه تعطيل أعمال نص
الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١ لسنة
١٩٥١ فيما قضى به من انتهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة ، وذلك متى توافرت
شروط أعمال هذا النص .

غير أن المحكمة الإدارية العليا عدلت ومعدلت من قاعدة الفصل بين
المجالين الجنائي والإداري — فى خصوص وقف تنفيذ الآثار المترتبة على
الاحكام الجنائية — نقضت فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٣٥ لسنة
٩ ق بجلسته ٢٧ مارس ١٩٦٥ (٣٢) بأنه « إذا لم الحكم الجنائي بأن يكون
أيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية ، انصرف هذا الامر الى جميع
العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور ،
سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين إذ أن
طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام أنها
كلها من آثار الحكم الجنائي » وقد أيدت المحكمة الإدارية العليا هذا
القضاء الأخير فى حكمها الصادر بجلسته ٢٤ من ابريل ١٩٦٥ المشار اليه
وبررت عدولها عن قضائها السابق بأنها « أدركت أن الحاجز الذى أقامته
بين آثار الحكم جنائيا وآثاره إداريا — فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق — يتسم
بشيء من الشدة ويصعب التسليم به دون تحفظ (٣٣) .

(٣٢) وكذلك فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق .

(٣٣) ولعل الذى حدا بالمحكمة الإدارية العليا الى العدول من قاعدة
الفصل بين المجالين الجنائي والإداري — فيما يختص بوقف تنفيذ الآثار المترتبة
على الاحكام الجنائية بحيث يترتب على وقف تنفيذ تلك الآثار ، وقف الأثر الخاص
=

وعلى ذلك فإنه بعد أن عدلت المحكمة الإدارية العليا عن قضائها السابق — والخاس بقاعدة الفصل بين المجالين الجنائي والإداري والفترة في خصوص الآثار المترتبة على الحكم الجنائي بين الآثار الجنائية التي يترتبها قانون العقوبات وبين غيرها من الآثار التي تترتبها القوانين الأخرى مدنية كانت أو إدارية — فإن الاستناد إلى الحكم الصادر بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ في القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق أصبح في غير محله .

وقد عدلت الجمعية العمومية مع المحكمة العليا عن هذه القاعدة ، ورات في فتاها الصادرة بجلسة ١٢/٥/١٩٦٥ — ملف ١٠٤/٢/٨٦ أن إنهاء خدمة الموظف الذي يحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف يعتبر أثرا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي ، ويترتب على وقف تنفيذ الحكم وقف أعمال هذا الأثر (٣٤) .

وإذا كان انتهاء الخدمة بالحكم الجنائي — في الأحوال التي يقتضي القانون بذلك — يقع حتما ويقوة القانون بمجرد صيرورة ذلك الحكم نهائيا ، فقد ثار التساؤل عما إذا كان هذا الأثر يمكن إزالته متى تضمن قرار رئيس الجمهورية بالعمو العفو عن العقوبات التبعية أيضا .

بإنهاء خدمة الموظف — لعل ذلك هو صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ونشره في فبراير ١٩٦٤ وأن كان قد عمل به اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ — إذ نصت المادة ٧٧ من هذا القانون على أن تنفي خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جواريا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف أعمال هذا الأثر .

(٣٤) راجع في كثير من التفاصيل السابقة التقرير المؤرخ ١/٢/١٩٦٥ المقدم من الأستاذ عبد المصمم فتح الله النائب بهجلس السعولة على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع في تحديد أثر العفو عن العقوبات الأصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك — ملف رقم ١٠٩/٢/٨٦ .

وقد ذهب رأى أول (٢٥) الى أن صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية من شأنه أن يرتب اثره على حالة الموظف المصقول من الخدمة وهو عودته الى الخدمة مباشرة بصدور القرار الجمهوري وبهذه المثابة يعتبر العفو بمثابة سحبا لقرار الفصل . وقد استند الرأي المذكور الى أن الفقه والقضاء الإداريين استقرا على أن القرارات الإدارية وإن كانت تنحصر بمضى سنتين يوما على صدورهما ولا يجوز لذلك سحبها بعد مضي هذه المدة إلا أنه يرد استثناء عليها هو سحب قرارات الفصل بعد مضي هذه المدة ، وذلك لاعتبارات تتعلق بالعدالة والإنسانية التي جعلت جهة الإدارة تستشعر ظلمها وتراجع نفسها بإعادة الموظف المصقول الى عمله بالترجيح ولاعطائه الفرصة لإرجعة النفس ومحاربة الهوى ، فمن باب أولى أن يصدر رئيس الجمهورية قرارات بالعفو عن آثار جريمة ارتكبت في ظروف تختلف عن الظروف التي صدر فيها العفو . ومن هذه الآثار أن تعود للموظف حقوقه كما كانت قبل فصله من الخدمة .

وإذا كان قرار العفو الصادر من رئيس الجمهورية قد تفهيم الى جانب العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية وإزالة الآثار المترتبة على العقوبات المذكورة ، فقد ذهب الرأي المذكور الى أن مفاد ذلك اعتبار فصل الموظف الصادر في شأنه العفو كأن لم يكن ويخرج حالته من الوظيفة دون صرف ماهيته عن الفترة التي مضى فيها بعيدا من عمله ، إذ الأجر مقابل العمل ، وتكون عودته في درجته السابقة التي كان عليها قبل الفصل دون اتباع أية إجراءات أخرى . إذ معنى تعليق إعادة العمل على أية إجراءات اعتبار الإعادة تمييزا جديدا وهو أمر لا يختلف إليه مصدر العفو .

على أن ثمة رأيا ثانيا غرض الرأى المتقدم ونعيب الى أنه ظاهرا قد خلصنا الى أن القاعدة التي انتهى إليها قضاء المحكمة الإدارية العليا ، هي عدم الفصل بين المجالين الجنائي والإداري ، فيما يختص بالآثار المترتبة على

(٢٥) راجع التقرير الذى قدمه الاستاذ مصطفى الشراوى الى الجمعية العمومية بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢٣ .

الحكم ، واعتبار الأثر الخاص بانتفاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً .
طبقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ —
من الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، بغض النظر عن أن قانوناً آخر غير
قانون العقوبات هو الذى يقرره ما دام أنه مترتب على الحكم الجنائى ، وأثر
من آثاره ، إلا أنه لما كان القرار الجمهورى الصادر بالمعفو لا يحو الجريمة
ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو
الحكم الصادر بالإدانة الذى يظل قائماً ، ومن ثم لا يترتب على قرار المعفو
سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية
والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل محسوب ، ولا يترتب
عليه إسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة
على صدوره ، فـ فيما نفذ من العقوبة الأصلية لا يمكن إسقاطه ، فهدية تنفيذ
العقوبة التى قضاهما المحكوم عليه فعلاً لا يتصور إسقاطها ، والغرامات
التي لحاها المحكوم عليه — تنفيذاً للحكم — لا يجوز له المطالبة باستردادها
بعد المعفو عنه ، كذلك الأمر بالنسبة الى العقوبات التبعية والآثار المترتبة
على الحكم فإن ما نفذ من تلك العقوبات أو وقع من تلك الآثار واستنفذ
غرضه قبل قرار المعفو لا يترتب على هذا القرار إسقاطه ، فليس للمعفو عنه
حق المطالبة بإعادة الأسماء المصادرة اليه ، وليس له أن يطالب بمباشرة
الحقوق السياسية التى لم يباشرها فى الفترة ما بين صدور الحكم عليه
وبين صدور قرار المعفو عنه ، كالتصويت فى الانتخابات والاستفتاءات التى
تمت خلال تلك الفترة كما لا يترتب على المعفو اعتبار المعفو عنه كليل الأهلية
المدنية خلال الفترة السابقة على المعفو ، وإجازة التصرفات التى باشرها
بنفسه حول تلك الفترة .

وامتطرد الرأى الثانى الى أنه لما كان الأثر الخاص بانتفاء خدمة
الموظف للحكم عليه جنائياً فى الحالات التى يرتب القانون فيها هذا الأثر —
طبقاً للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن
قبل الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى
— يعتبر أثراً توريا يقع مباشرة بقوة القانون كنتيجة حتمية لصدور الحكم

الجنائي ويستند فرضه ، وهو قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة ، بمجرد وقوعه ومن ثم فإن صدور قرار العفو عن العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، لا يترتب عليه إسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذي يقع وينتهي مفعوله فور صدور الحكم . وعلى ذلك فلا يترتب على القرار الصادر بالعفو إسقاط عقوبة العزل من الوظيفة ، وعودة المعفو عنه إلى وظيفته بقوة القانون كائر حتى من آثار العفو ، ويحالته التي كان عليها قبل الفصل ، كانه لم يفصل أصلا مع تدرجه بالمعلاوات والترقيسات — لا يترتب على قرار العفو هذا الأثر لما سبق ايفساحه من أن انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا اثر يترتب على الحكم ، يقع مباشرة وبقوة القانون ، ويستند فرضه فور صدور الحكم ، ولا يترتب على قرار العفو إسقاط هذا الأثر .

كذلك فلا وجه للقول بأن قرار العفو يتضمن سحبا لقرار الفصل ، ذلك انه ليس ثمة قرأر بالفصل يصدر في هذه الحالة حتى يمكن القول ببدى جواز سحبا ، وإنما الامر يتعلق بانتهاء خدمته بحكم القانون كائر للحكم عليه جنائيا . ولا يسوغ القول بأعمال قاعدة جواز سحب قرارات الفصل — سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة — دون تقيد بالميعاد القانونى المقرر للسحب على هذه الحالة وسحب القرار التنفيذي الصادر بانتهاء الخدمة ، ذلك أن هذا القرار التنفيذي الصادر بانتهاء الخدمة إنما صدر تنفيذا لحكم القانون الذى يترتب على الحكم الجنائي على الموظف انتهاء خدمته ، وليس لجهة الإدارة أى تقدير في هذا الشأن ومن ثم لا تترخص في سحب مثل هذا القرار التنفيذي استنادا الى صدور قرار العفو عن العقوبة (٣٦) .

على أنه قد ظهر في هذا المجال رأى ثالث (٣٧) وقد رأى هذا الرأى أن

(٣٦) من هذا الرأى الاستاذ عبد المنعم فتح الله في تقريره المؤرخ ١٩٦٥/١٠/٢٠ آف الذكر .

(٣٧) ايده الاستاذ على بكر النائب بجلوس الدولة في تقريره المؤرخ ١٩٦٦/٥/٢ المقدم الى الجمعية العمومية في موضوع الملف رقم ٦/٣/٢٠٠ .

ينظر إلى المسألة من زاوية أخرى مقررا أن قرار العفو عن العقوبة الشامل للعقوبات التبعية والآثار الأخرى هو صورة من صور رد الاعتبار بطريق غير مباشر في حكم قانون التوظف وبالنسبة إلى إعادة التعيين . وعلى ذلك فلا تتوقف إعادة تعيين المحكوم عليهم في جنائيات أو جرائم مخلة بالشرف والذين صدر بشأنهم قرارات جمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية وكافة الآثار الجنائية — لا تتوقف إعادة تعيين هؤلاء على رد اعتبارهم بالمعنى التقليدي السائد لرد الاعتبار .

ويسند أصحاب هذا الرأي رأيهم بأن رد الاعتبار هو الحكم العام ولا يمنع الأمر أن تكون له صور خاصة منها العفو عن العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية وكافة الآثار الأخرى — ولا يعيب مفسر النص شيء لو أنه أوجد صورة لرد الاعتبار بطريق غير مباشر . كما أنه لا جدوى ، مثلا من صدور قرار العفو — لا سيما إذا صدر بعد تنفيذ العقوبة — إذا لم يؤد إلى رد اعتبار المحكوم عليه . وبخاصة متى أعطى لدخول العمل المرتبة الأولى وكانت فرص العمل الكبرى لا تتوافر إلا في الحكومة أو القطاع العام . وليس من المنطقي في شيء — على حد قول أصحاب الرأي الثالث — أن يخرج المجتمع شخصا من سجن كان يجد فيه القوت إلى حرية يعز عليه القوت فيها، ثم يطلب منه ألا ينحرف . وعلى ذلك فالعبرة عند أصحاب هذا الرأي بالمعنى لا بالألفاظ . ومعنى قرارات العفو هذه تتمثل في تهئية فرصة جديدة للمشاركة في بناء المجتمع كفراد عاملين فيه ، وليس في عزلهم عنه وحرمانهم من المساهمة في أوجه نشاطه حتى تمضي المدة اللازمة لرد الاعتبار إليهم .

وبالإضافة إلى ما تقدم فإن أصحاب هذا الرأي يقولون أن عبارة « ما لم يكن قد رد إليه اعتباره » التي وردت في قوانين ولوائح التوظف عبارة قديمة منقولة عن التشريع الأول الذي وضع في شأن التوظف والذي كانت النظرة فيه قاصرة عن أن تحيط بالصورة التي يعيشها المجتمع الآن ؛ وأنه لو تهيات الفرصة لإعادة النظر فيها لما صيغت بهذا الشكل .

وأخيرا يقول أصحاب هذا الرأي أن العفو عن العقوبة لا يقتل من حيث الآثار عن إيقاف التنفيذ ، فكل من يقف حائلا دون تنفيذ العقوبة وأن كان

لا يتعرض لما حدث من وقوع الجريمة والحكم على المتهم . وبالتالي فليس ثمة ما يمنع من اعتبار قرار العفو عن العقوبة بمثابة رد اعتبار قانوني أيضا .

وعلى ذلك يذهب أنصار هذا الرأي الثالث الى عدم الحاجة الى انتظار تحقق رد الاعتبار بمعناه القانوني من صدر قرار العفو عن العقوبة المحكوم عليه بها وكذلك العقوبات التبعية وكافة الآثار الاخرى (٢٨) .

وقد اخذت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٤ من مايو ١٩٦٦ بهذا الرأي الثالث (٢٩) مقررته انه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام المعاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على انه « يشترط تعيين معين في احدى الوظائف ... (٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالتين » ، وكان مقتضى ذلك انه يشترط لاعادة تعيين الموظف أن يكون قد رد اليه اعتباره ، الا انه اذا كان القرار الجمهوري قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والاثار المترتبة على

(٢٨) ويرى أنصار هذا الرأي ان رأيهم اقرب الى المرونة واكثر تحقيقا لمقتضيات العدالة بالنسبة للناس وليست العدالة في نظرهم وليدة النص دائما ، بل ان بعض الشراح يذهب الى ضرورة تجاهل النص الذي يبعد عن فكرة العدالة على اساس ان المشرع لم يقصد الى غير العدالة تنزيها له من أن يوصف بالظلم أو عدم مسابقة التطور وحياة الآخرين .

على اننا نرى ان معالجة الامور بروح العدالة ليس معناه المرور بالنصوص التشريعية مروراً عابراً والانتزاع الى مجالات خارجها ، بل ان روح العدالة تكون مستحبة من جانب الفقيه كعامل لضبط تفسيراته للنصوص الموضوعية والتي يجب ان يلتزمها احتراماً لمهنته كفقيه فحسب ، واذا كشف التفسير والتطبيق عن نقائص أو مآل في النصوص القائمة فعلى الفقيه ان ينبذ المشرع صاحب الولاية الى التدخل في النصوص بالتعديل والاضافة والالغاء . صحيح أن المهمة في بعض الحالات — كما هي في حالة تحديد اثر العفو عن العقوبات على اعادة التعيين — تكون على المشتغلين بتفسير النص وتطبيقها على قدر لا يستهان به من المشقة الا ان احترام المهمة الملقاة على عاتق المشتغلين بالقانون — عدا المشرع — يقتضي عدم المسارعة الى الحلول السهلة تفرعا باعتبارات خارجية مثل العدالة ومقتضياتها .

(٢٩) راجع غنواها رقم ٥٢٣ في ١٩٦٦/٥/٢٣ .

الاحكام الصادرة ضد الموظف فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم يعتبر بمثابة رد الاعتبار فى مفهوم المسادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه . ولا يتطلب الأمر فى هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو . وتجوز اعادة التعيين عقب صدور هذا القرار دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لسرد الاعتبار المضملى أو القانونى — هذا مع مراعاة توافر الشروط الاخرى اللازمة لئمن يعين فى الوظائف العامة .

وقد سجلت الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى فى فتاها المذكورة ايضا أن العفو عن العقوبة الذى يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، وان شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية الاخرى المترتبة على حكم الادانة ، لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذى لا يكون الا بقانون طبقا للقواعد الدستورية المقررة، فهو لا يحو الجريمة ذاتها أو يزيلها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما . ومن ثم لا يترتب على القرار الجمهورى الصادر بالعفو سوى اسقاط العقوبة الاصلية أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة الى المستقبل لمحسب ، ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره . وعلى ذلك فانه لا يترتب على قرار العفو اسقاط الآثار الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جنائية والذى يعتبر اثرا فوريا ، يقع مباشرة بقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائى ، ويستنفذ غرضه — بقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة — بمجرد وقوعه .

وعلى ذلك لا تتأتى الاعادة الى العمل الا بقرار تعيين جديد يصلح ما انتطع من الرابطة الوظيفية اذا ما توافرت فى شأن ذلك الموظف الشروط اللزامة توافرها لئمن يعين فى الوظائف العامة .، ومقتضى ذلك أن المدة من تاريخ الفصل (انتهاء الخدمة) الى تاريخ اعادة التعيين من جديد لا تعتبر مدة مهل ، وبالتالي لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمته لافتقار الاساس القانونى .

انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

- الفصل بسبب الفناء الوظيفة •
- الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية •
- الفصل بغير الطريق التأديبي •

الفصل الثانى انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

المصرع الأول الفصل بسبب الغاء الوظيفة

قاعدة رقم (٧٨)

المبدأ :

مناط الفصل بسبب الغاء الوظيفة أن يكون ثمة الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف والا يكون فى الإمكان الإبقاء على الموظف فى الوظيفة العامة - القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أوجب نقل الموظف الذى ألغيت وظيفته بمرتبته طبقا لأوضاع أوردتها المادة ١١٢ منه - ما أورده القانون من أحكام فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون تريبا للأصول العامة التى تملئها العدالة الطبيعية - تعديل النظام القانونى أو المالى للوظيفة مع الإبقاء عليها - لا ينهى ذلك الغاء حقيقيا للوظيفة .

ملخص الحكم :

لأن كان الغاء الوظيفة العامة هو سبب من أسباب إنهاء خدمة الموظف وملة ذلك أن المصلحة العامة يجب أن تعلق على المصلحة الخاصة ، فيفصل الموظف متى انتضت شروط المصلحة العامة الاستغناء عن الوظيفة ، إلا أن ذلك منوط بأن يكون ثمة الغاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف ، كما أن القانون من جهة أخرى يلحظ الموظف الذى ألغيت وظيفته بمعين الرماية ، فيبقى عليه فى الوظيفة العامة بقدر الإمكان وعلى حسب الظروف والأحوال ، وهو من باب التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة الموظف حتى لا يصيبه ضرر من الممكن تفاديه ، ذلك أن الغاء الوظيفة ضرورة قد تقتضيها المصلحة العامة ولكن الضرورة تقتدر بقدرها ، وتطبقا

بهذه الاصول الطبيعية العادلة فان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن نصت في فقرتها الخامسة على انتهاء خدمة الموظف بسبب الفاء الوظيفة الا أن المادة ١١٣ منه ، قد راعت في الوقت ذاته مصلحة الموظف بقدر الامكان ، فنصت على انه « اذا الغيت وظيفة الموظف وكانت هناك في ذات الوزارة او المصلحة او في غيرها من الوزارات والمصانع وظيفة اخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التي يتطلبها التعيين في الوظيفة الملقاة وجب نقل الموظف اليها بمرتبة متى كانت معادلة لهذه الوظيفة في الدرجة ، فان كانت ادنى منها ، فلا يعين الموظف فيها الا اذا قبلها ، وتحسب اقدميته بمراعاة مدة خدمته فيها وفي الدرجات الاعلى منها ، ويمنح فيها مرتبه . وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الاولى ينقل اليها بالمرتبة الذي وصل اليه ، وتحسب اقدميته فيها بمراعاة المدة التي كان قد قضاها فيها » . هذا ، وغنى عن القول انه لئن كانت الاحكام السابقة قد وردت في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة الذي جعل نفاذه اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٥٢ ، اى قبل احواله المدعى الى المباشرة بمتقاضى المرسوم الصادر في ١٢ من يونية سنة ١٩٥٢ ، اى قبل نفاذه ، الا ان تلك الاحكام لا تعدو ان يكون كما سلف التبيان ترديدا للاصول العامة التي تبليها العدالة الطبيعية .

ولا يقوم مبررا لانتهاء مدة خدمة الموظف الا اذا الغيت وظيفته حقيقة ، فاذا كان ما تم لا يعدو ان يكون تعديلا في نظائرها القانوني او المسالي ، مع الإبقاء عليها ، فلا ينهض ذلك الفاء حقيقيا لنوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب ، لان المعلوم يدور مع علته وجودا وعدما ، كما انه اذا الغيت الوظيفة فعلا وجب الإبقاء على الموظف ما دام من المقذور نظله الى وظيفة اخرى ، ولو كانت اقل في الدرجة او ادنى في المرتبة متى قبلها ، وذلك حتى يتيسر نظله الى وظيفة مماثلة لوظيفته الملقاة . ومن باب الاولى ، لو انه قبل ان يعمل في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها القانوني والمالي الى وضع ادنى ، هذا وفي جميع الاحوال يحتفظ للموظف بمرتبه السابق بصفة شخصية سواء نقل الى وظيفة مماثلة للاولى او الى وظيفة اقل ، او بقي في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها الى وضع اقل .

(طعن ٢٤٥ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٩/١٢/٥) .

الفرع الثاني الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

قاعدة رقم (٧٩)

المبدأ :

تقرير المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة حق الإدارة في إحالة الموظف إلى المعاش لعدم لياقته للخدمة صحيا - وجوب مراعاة ما نصت عليه المادة ١٠٩ من ضمانات للموظف هي وجوب ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام وعدم جواز فصله لهذا السبب قبل استنفاد أجازاته المرضية والاعتيادية - صدور قرار الإحالة إلى المعاش بالمخالفة لذلك - يجعلها قالما على سبب غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة قد أجاز في المادة ١٠٧ فقرة ثانية إنهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لعدم اللياقة للخدمة صحيا وقرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف فنصت المادة ١٠٩ من القانون سالف الذكر على أنه « يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة » ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية بما لم يطلب الموظف نفسه الإحالة إلى المعاش دون انتظار انتهاء أجازته . . . ومفاد هذا النص أنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيا إلا إذا ثبت ذلك بقرار من القومسيون الطبي العام في الحدود والقيود التي تضمنها قانون موظفي الدولة في المادة ١٠٩ المشار إليها وما وفره القانون للموظف من ضمانات في حالة هو لاجب ما يكون فيها إلى الرعاية وانعطف ،

لذا كان الواضح من المذكرة المرفوعة الى رئاسة الجمهورية من وزارة الاوتاف - خلافا لما تذكره الوزارة - انها قد بنت طلبها الاحالة الى المعاش على حالة المدعى الصحية وما انتابه من مرض كانت نتيجته عدم صلاحيته للعمل ، اى ان الوزارة بنت طلب الاحالة على عدم اللياقة الصحية فان لذلك كان يتعين اكمال ما تقضى به المادة ١٠٩ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك بالعرض على القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف او جهة الادارة ليصدر قراره المثبت لعدم اللياقة الصحية مع التريت فى فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى يستنفذ اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازاته ، ومن ثم فان صدور قرار احالة المدعى الى المعاش بالخالفه لذلك يجعله مخالفا للقانون .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦١/١/٢١) .

قاعدة رقم (٨٠)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ثلاث سنوات متتالية استنادا الى حالته الصحية وانعكاس اثرها على عمله - فصله من الخدمة استنادا الى هذه التقارير الثابت بها عدم لياقته الصحية - غير جائز - لا يجوز لجهة الادارة ان تترك الوسيلة التى شرعها القانون لفصل الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية .

ملخص المسكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان يقضى فى الفقرة (٢) من المادة ١٠٧ منه بان عدم انلياقة للخدمة صحيا سبب ينتهى به خدمة الموظف ونص القانون فى المادة ١٠٩ منه على ان تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف او الحكومة ، محدد القانون بذلك وسيلة انتهاء خدمة الموظف لعدم لياقته صحيا واذا ابتغت الجهة الادارية فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة ٣٢ من القانون المذكور بتقدير

كهايته من عامي ١٩٦٠ ، ١٩٦١ بدرجة ضعيف ولتبعته بتقرير ثالث لهذه الكفاية بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٢ مستندة في ذلك الى حالته الصحية وانكاس اثرها على حسن اضطلاعهم بعمله الوظيفي بما يؤداه ان فصل المدمى من الخدمة قد وقع بسبب عدم لياقته الصحية لممارسة عمله الوظيفي فان الجهة الادارية تكون قد تركت الوسيلة الطبيعية التي شرعها القانون لانتهاء خدمة الموظف بسبب عدم لياقته صحيا واستعملت بها وسيلة اخرى غير مقرر قانونا .

(طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٦٨) .

قاعدة رقم (٨١)

المبدأ :

الاصل في الاجازات المرضية التي تمنح للعامل الذي تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة - هو وجوب أن يكون المريض قابلا للشفاء او استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته - استمارة هذا الاصل من المادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى - القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن رعاية الموظفين والمعامل المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وتقرير معاشات لهم - تقريره اجازة مرضية استثنائية يترتب كامل الى ان يشفى المريض او تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله - عدم خروج هذا القانون على الاصل المشار اليه - اثر ذلك ان تقرير هذه الاجازة الاستثنائية مشروط بكون المريض قابلا للشفاء او استقرار حالته المرضية - تخلف هذا الشرط يمنع من تقرير هذه الاجازة ويوجب انتهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ان الاصل العام الذي يحكم الاجازات المرضية التي تمنح للعامل الذي تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة هو وجوب ان يتوفر في المريض شرط اساسي هو . اقبال شفائه . او . استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من

العودة الى مباشرة اعمال وظيفته « وهو ما استظهرته المادة ٦٨ من قانون نظام موظفي الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وما رددته المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المتخفين بالدولة الصادر به القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٤ »

وقد نص القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ في شأن رعاية الموظفين والعمال المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وتقرير معاشات لهم ، الذي عمل به اعتبارا من ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ ، في مادته الاولى على انه « استثناء من أحكام الاجازات المرضية لموظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وعملها يمنح الموظف أو العامل المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الامراض المزمنة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الادارة العامة للقومسيونات الطبية اجازة مرضية استثنائية بهرتب كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ويجرى الكشف الطبى عليه بمعرفة القومسيون الطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل أو كلما رأى دافعا لذلك .

وقد ورد في المذكرة الايضاحية لهذا القانون « ... ويستمر صرف المرتب الى أن يشفى المريض أو تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله ... » وتقرير ما اذا كان المرض مزمنًا أو غير مزمن وقابليته للشفاء أو عدم احتماله من المسائل الفنية التي تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية » .

ويؤخذ من هذا النص في ضوء مذكرته الايضاحية أن المشرع لم يخرج به على الأصل السابق في الاجازة المرضية التي تتجاوز مدتها الاجازات التي يستحقها المريض بصيغة معتادة والذي يتطلب لمنح هذه الاجازات أن يكون المريض قابلا للشفاء على نحو ما يؤكد هذا الأصل بأن جعل مناط استحقاق الاجازة الاستثنائية المنصوص عليها في هذا القانون هو شفاء المريض أو استقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته واستظم من أجل هذا اجراء الكشف الطبى عليه دوريا بواسطة القومسيون الطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل أو كلما رأى دافعا

لذلك ، كما إبان في المذكرة الإيضاحية ان قابلية المرض للشفاء أو عدم لقباله أيانه من المسائل الفنية التى تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية .

ومؤدى هذا ان الاستثناء الذى اوردته انفانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ لا يعدو ان يكون اطلاقا للاجازات المرضية بالنسبة الى بعض الامراض وجعلها مبرر ب كامل وعدم تقييدها بحد معين على خلاف الحال في المادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى كانت لا تمنح مجاوزة الاجازات المرضية المعتادة الا لمدة لا تتجاوز ستة اشهر بلا مرتب يجوز مدتها ستة اشهر اخرى بقرار من وكيل الوزارة . وهو ما قرره ايضا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين باتنولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كاصل عام . ولذا كل منط منح الاجازة للمرضية الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وشرطه ان يكون المريض قابلا للشفاء أو لاستقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ، وكان هذا الاستثناء من القواعد العامة للاجازات المرضية المنصوص عليها في قوانين التوظيف بقدر يقدره فلا يتوسع فيه أو يتاس عليه ، فانه اذا ثبت للهيئة الطبية المختصة عدم امكان تحقق هذا الشرط في حالة مريض بذاته فلا معدى عن اعمال حكم المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المعادلة للمادة ١٠٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها نصت عليه كنهايا من انتهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا ، وهو الحكم الذى لا يزال قائما لم يلغ بصنور التنظيم الفص للاجازات المرضية للعاملين المدنيين الذى تضمنت القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ ، وهو القانون الذى لا يزال ساريا في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استثناء من أحكام الاجازات المرضية الواردة به وبالإضافة اليها .

لذلك انتهى الرأى الى مشروعية القرار الصادر من القومسيون الطبى العام بجلسة ٣١ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ بعدم لياقة السيدة للبقاء في الخدمة صحيا لصعوبة حالتها المرضية غير قابلة للشفاء أو للاستقرار الذى يمكنها من العودة الى مباشرة اعمال وظيفتها .

(فتوى ٤٦٨ في ١٥/٥/١٩٦٦) .

الفرع الثالث الفصل بغير الطريق التاديبى

اولا - الفصل بغير الطريق التاديبى فى الحالات العامة :

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

تقرير حق مجلس الوزراء فى الفصل بغير الطريق التاديبى فى ظل قانون نظام موظفى الدولة وفى ظل الأوامر العالية والقوانين السابقة عليه - وجوب أن يتم الفصل لاعتبارات أساسها المصلحة العامة ولاسباب جديّة قائمة بالموظف .

ملخص الحكم :

أن حق مجلس الوزراء فى فصل الموظفين بغير الطريق التاديبى هو حق أصيل يستند فى أساسه الى الأوامر العالية والقوانين المتتابعة التى تناولت النص عليه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنص على أن من اسباب انتهاء خدمة الموظف العزل أو الإحالة الى المعاش بقرار تاديبى ، وكذلك الفصل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء ، وثبوت هذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ، وهى التى عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة والاستمرار فى تولي عملها . بيد أن هذا الحق لا يكون مشروعا إلا اذا وقع الفصل لاعتبارات أساسها المصلحة العامة ، واستند الى أسباب جديّة قائمة بذات الموظف .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل لمجلس الوزراء يستند في أساسه إلى الأوامر العالية والقوانين المتتابعة ومن بينها نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يكون هذا الحق مشروعا إلا اذا وقع بياض من المصلحة العامة واستند إلى أسباب خاصة قائمة بذات الموظف .

ملخص الحكم :

ان حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل يستند في أساسه إلى الأوامر العالية والقوانين المتتابعة التي تناولت النص عليه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنص على أن من أسباب انتهاء خدمة الموظف العزل أو الإحالة إلى المعاش بقرار تأديبي وكذلك الفصل بمرسوم أو أمر جمهوري أو بقرار خاص من مجلس الوزراء . وثبوت هذا الحق لمجلس الوزراء بمعناه تفرد الحكومة ، وهي التي عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة والاستمرار في تولي عملها ، بيد ان هذا الحق لا يكون مشروعا إلا اذا وقع الفصل بياض من المصلحة العامة واستند إلى أسباب خاصة قائمة بذات الموظف ، لان الموظفين هم ضال الزافق العامة ولزم أن يكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية خصوصا لشغل مناصب السلك السياسي وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملامت المتروكة لتقديرها ولا محجب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة .

قاعدة رقم (٨٤)

المبدأ :

المادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — للحكومة في سبيل
تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام حرية فصل غير الصالح
لذلك — سلطتها في الفصل من الملامات المتروكة لها بلا معقب عليها ما دام
قرارها خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — عيب اثبات هذا العيب يقع
على الموظف المفصول .

ملخص الحكم :

ان خدمة الموظف قد لا تنتهي بجزاء تأديبي صادر بقرار من مجلس
تأديب او بقرار تأديبي صادر من السلطة الرئاسية المختصة ، وانما قد
تنتهي بالفصل بمرسوم أو أمر جمهوري أو بقرار من مجلس الوزراء
بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من الماد ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومرد ذلك الى أصل طبعي هو وجوب
هيئة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام
ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية
في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض — وفصل من تراه منهم
أصبح غير صالح لذلك — وهذا من الملامات المتروكة لتقديرها بلا معقب
عليها ما دام خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف سوى
المصلحة العامة . ويقع عيب اثبات سوء استعمال السلطة على الموظف
المفصول .

(طعن ١٥١٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٥/٢/١٩٥٦) .

قاعدة رقم (٨٥)

المبدأ :

فصل الموظف من الخدمة يتم عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقاً للوائح المرسومة قانوناً — الفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانوناً وليس كذلك الفصل غير التأديبي — الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب — الفصل غير التأديبي يكفى فيه وجود أسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصح عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام — قرار الفصل غير التأديبي يعتبر صحيحاً قائماً على سببه المبرر له وذلك في حالة عدم ذكر السبب وعلى من يدعى العكس عبء الإثبات — خضوع السبب لرقابة المحكمة عند الإفصاح عنه .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم بإحدى طريقتين إما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقاً للوائح المرسومة قانوناً والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عنها قانوناً وليس كذلك الفصل غير التأديبي فإذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الإدارة الإبقاء عليه في الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة لها ان تتخذ في شأنه إجراءات التأديب كما وان لها ان تقرر فصله بغير طريق التأديب وان كان الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب الذي يكفى فيه وجود أسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصح عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام .

ومن حيث ان النيابة من قرارها الذي أرتلت فيه محاكمة المظنون ضده تأديبياً للأمر التي نسبت آلية لم تتعرض لنفي الوقائع التي اتبنت عليها تقرير الاتهام وكل ما تناولته هو (عدم ثبوت) ان المتهم (المظنون ضده) أو غيره من موظفي التمييز قد تصرفوا بالبيع عملاً في كيوونات

الكرومين أو أن لهم صلة بأصحاب شركات البترول . وهذه الواقعة ليست كل الاتهام الذي وجه للمطعون ضده لذلك وبعد أن انحصر الاتهام ١٠٥٠ من جهة نظر النيابة العامة في كويونات وجدت في مكتبه وفي منزله بغير وجه حق قد رأت الاكتفاء بالمحاكمة التأديبية لضالة الكمية المضبوطة إذ أن فيها غناء عن المحاكمة الجنائية .

الفصل غير التأديبي إنما يقوم على ما يتجمع لدى الإدارة من أسباب مستتاه من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه ويعتبر انقرار صحيحاً قائماً على سببيه المبرر له وذلك في حالة ذكر السبب وعلى من يدعى العكس الإثبات فإذا ما أصبح القرار من السبب خضع لرقابة المحكمة .

(طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢) .

قاعدة رقم (٨٦)

المبسدا :

إحالة إلى المعاش بغير الطريق التأديبي - القرار الصادر بها ليس جزاء تأديبياً حتى يسوغ القول بوجوب قبيله على كامل سببه - لا يلزم لمشروعية هذا القرار ثبوت كل الوقائع التي يستند إليها إذ يقع صحيحاً حتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع ما دامت للوقائع الأخرى تحصيله ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء في الوظيفة استخلاصاً سائفاً .

ملخص الحكم :

أن القرار المطعون فيه لم يكن في الواقع من الأمر جزاء تأديبياً حتى يسوغ القول بوجوب قبيله على كامل سببه . بمعنى أنه إذا كان قائماً على مدة تهم وثبت انتفاء إحدى هذه التهم أو بعضها فيتمتع الفاسد . فلم يكن القرار المطعون فيه جزاء تأديبياً حتى يسوغ هذا القول ولكنه كان قرار إحالة إلى المعاش بغير الطريق التأديبي . ومثل هذا القرار

لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند اليها . وانما يقع صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا . حتى ولو انتقلت بعض هذه الوقائع " ما دامت الوقائع الاخرى تحلله . بمعنى ان تكون تلك الوقائع الاخرى صحيحة ومستندة من اصول لها وجود ثابت في الاوراق ويمكن ان يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا .

(طعن ١٧٢٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/١٥) .

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

الموازنة بين القرار الصادر بالفصل بغير الطريق التاديبى والجزاء التاديبى .

ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه - والصادر بفصل الطامن ، لم يكن في الواقع من الامر جزءا تاديبيا وقع عليه ، حتى يسوغ القول بوجود قبليه على كامل سببه بمعنى انه اذا كان قائما على مدة تهم لم يثبت بفضها او احداها ، فيتميم الفاؤه . وانما القرار المطعون فيه . هو قرار فصل الطامن بغير الطريق التاديبى ومثل هذا القرار لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند اليها . وانما يقع صحيحا منتجا لاثارة ويعتبر قائما على السبب : المبرر له قانونا حتى ولو انهار جانب من تلك الوقائع . ما دام التمسك الثابت منها كلف وحده لحيل القرار . فاذا كان الباقي من تلك الوقائع صحيحا مستندا من اصول لها وجود ثابت في الاوراق ويمكن ان يستخلص منها ما يكفى لتبرير عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا مسلم القرار من العلة التي - تد تودى به وغنى عن القول ان الطامن يشغل وظيفة استاذ مساعد بالجامعة فينبغى ان يوزن مدى صلاحيته للبقاء في كرسى الاستاذ المساعد على مقتضى ارفع مستويات السلوك الوظيفى وما تستوجبه من ابلغ الحرص على اداء واجبات هذه الوظيفة العلمية الكبرى .

(طعن ٤٥٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/١٢/٥) .

قاعدة رقم (٨٨)

المبدأ :

فصل الموظف يتم عن طريق التأديب أو بغير الطريق التأديبي — مقارنة
— الفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا — الفصل
غير التأديبي يرده الى وجوب هيمنة الإدارة على تسيير المرافق العامة —
وهو من الملاحظات المتروكة لتقدير الإدارة بلا محقب عليها ما دام أن قرارها
قد خلا من إساءة استعمال السلطة — الفصل التأديبي الذي يكفل وجود
أسباب تبرره لدى الإدارة .

ملخص الحكم :

أن فصل الموظف من الخدمة يتم بلحدي طريقتين إما من طريق
التأديب أو بغير الطريق التأديبي طبقا للأوضاع المرسومة قانونا والفصل
التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا أما الفصل غير
التأديبي فيرده الى وجوب هيمنة الإدارة على تسيير المرافق العامة على
وجه يحقق المصالح العام فنزح أن يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم
الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح
لذلك وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا محقب عليها ما دام قرارها
قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة — وإذا كان الفصل التأديبي
توابعه مخالفات محددة تثبت في حق الموظف بذلك ما لا يتطلبه الفصل

بغير الطريق التأديبي الذي يكفى فيه وجود أسباب تبرره لدى الإدارة .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف — أسبابها الفصل — التفرقة بين الفصل
التأديبي والفصل غير التأديبي — لا يلزم بالنسبة الى الفصل غير التأديبي
إسناد مخالفات محددة للموظف وإنما يكفى قيام سبب بغيره .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف العام يتم باحدى طريقتين — اما عن طريق التأديب او بغير طريق التأديب — والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا اما الفصل غير التأديبي فمردده الى وجود هيئة الادارة على المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام فلزم ان يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه غير صالح — وذلك من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة وانذا كان الفصل التأديبي قوامه مخالفات محددة تثبت في حق الموظف فذلك ما لا يتطلبه الفصل بغير الطريق التأديبي انذى يكفى فيه تبيان السبب الجبر له ،

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧) .

قاعدة رقم (٩٠)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي ليس جزاء تأديبيا ولكنه يلتقى مع الفصل كجزاء تأديبي من حيث الاثر — الفصل لا يرد على فصل — الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة اصلية اخرى اخف منها .

ملخص الحكم :

ولئن كان انتهاء خدمة العامل بقرار من رئيس الجمهورية حسبما انتصحت عنه الفترة السادسة من المادة ٧٧ من قانون نظام العاملين المتعنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى صدر فى ظلة قرار فصل الطاعن — والتي تقابل الفقرة السادسة من المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المتعنيين بالدولة القائم الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ليس جزاء تأديبيا ، وانما هو انتهاء لخدمة العامل لعدم

صلاحيته ، وهذا الحق في فصل العامل بغير الطريق التأديبي مقرر لرئيس الجمهورية في جميع التشريعات المنظمة لشئون العاملين المدنيين بالدولة والتي كان معمولاً بها من قبل ، وبه تتمكن الجهة الادارية من انقضاء العامل عن وظيفته للمصلحة العامة .

ولئن كان ذلك الا ان الفصل بقرار من رئيس الجمهورية والفصل كجزاء تأديبي يتفان في انهما انهاء لخدمة العامل جبراً عنه بغير ارادته بما لا يتصور معه ان يرد لخدمتها على الآخر ، ومن ثم فان من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية لا يسوغ ان توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبي ، ومن فصل تأديبياً لا يتصور ان يصدر قرار من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبي ، لان الفصل لا يرد على فصل .

واذا كان الفصل من الخدمة هو اشد درجات الجزاء المنصوص عليها في نظم العاملين المدنيين بالدولة ، فلا يسوغ ان توقع معه - ايا كانت اداته - عقوبة اخرى اصلية اخف منه لان الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة اصلية اخرى اخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة الادارية . ويساند هذا النظر ما قضى به القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له من اعتبار الرخصة التي خولها القانون في المصاد ١٦ منه لدير عام النيابة الادارية في اقتراح فصل العامل بقرار من رئيس الجمهورية بغير الطريق التأديبي من اوجه التصدي في التحقيق المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب الثاني من القانون ، وهو الخاص بالتصرف في التحقيق . ومؤدى ذلك عدم جواز الجمع - في نفس الوقت - بين هذا الوجه من التصرف في التحقيق وبين اوجه التصرف الاخرى مثل احالة اوراق التحقيق الى الجهة الادارية لتقوم بحفظ الاوراق او توقيع جزاء في حدود اختصاصها ، او احالة الاوراق الى المحكمة التأديبية المختصة ، الامر الذي يستتبع بحكم اللزوم عدم جواز توقيع جزاء تأديبي عن مخالفة معينة - ايا كان مصدره - اذ ما رؤى الاستجابة الى طلب الفصل بقرار جمهوري عن ذات المخالفة وغنى عن البيان ان صدور القرار الجمهوري بفصل العامل اثناء محاكمته تأديبياً

لا يعتبر اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبي على ما سلف بيانه ليس جزاء وإنما هو مجرد إجراء خونه القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة لو من تلبت بهم حالة جحظهم غير أهل لشرف الانتفاء إليها ، ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العامل تأديبياً ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المادة الثانية الذي استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي والذي يقضى بعدم جواز الاتجاه إلى الفصل بغير الطريق التأديبي إذا كانت الدعوى يطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

(ملعن ٨٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩/١/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

احالة أوراق المخالفة إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية — فصل الموظف من الخدمة بغير طريق التأديب قبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية — لا يمثل عدواناً على السلطة القضائية أو مصادرة لاختصاصها — إجراءات المحاكمة التأديبية — غير ذات موضوع بعد صدور قرار الفصل غير التأديبي — لكل من الفصل التأديبي وغير التأديبي نطاقه الخاص ووصفه الذي يتميز به — المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بغير عقوبة الفصل لا يحول بين جهة الإدارة واستعمال حقها في الفصل بغير الطريق التأديبي متى قام على سببه المبرر له — الفصل غير التأديبي ليس جزاء حتى يمسك اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية وإنما هو إجراء خوله القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة .

ملخص الحكم :

إن جهة الإدارة إذا كانت قد رأت في بداية الأمر إحالة الأوراق إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية وقبل اتخاذ أى إجراء من النيابة الإدارية قامت باستعمال حقها المخول لها بالمادة (١٠٧) من القانون

رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واصدرت قرارا جهوريا فى ١٩٥٩/٩/٢٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب وقيل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية . ما جاز القول فى هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية واصدرت اختصاصها ذلك أنه وقت ان وضع تقرير الاتهام فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفى الحكومة لأن خدمته انتهت فى ١٠/٨/١٩٥٩ لصدر قرار يفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبى ونفذ من هذا التاريخ فلم يكن جائزا اذن السير فى اجراءات المحكمة التأديبية التى أصبحت غير ذات موضوع ولا يعدو السير فى اجراءات المحكمة التأديبية بعد صدور قرار الفصل غير التأديبى ان الجهة الادارية لم تخطر النيابة الادارية بذلك فى حينه ، وهذا وغنى عن البيان أن كلا من الفصل التأديبى وغير التأديبى له نطاقه القانونى الخاص به ووصفه الذى يتميز به فلا تمنع المحكمة التأديبية والحكم على الموظف بمعقوبة غير الفصل جهة الادارة من استعمال حقها فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه الجبر له . . . ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وعلى الاحكام الصادرة منها لان الفصل غير التأديبى ليس جزاء وإنما هو اجراء خولة القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم انصلاحيه للقيام باعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير اهل لشرف الانتهاء اليها .

(طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

الرخصة المخولة لخير علم النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف

بغير الطريق التأديبى - مناطها - ليس من شأنها ان تحد من اختصاص

الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق

التأديبى .

ملخص الحكم :

انه لا يحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القاتون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى ولا يخل بحقها فى ذلك ما نصت عليه المادة ١٦ من القاتون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى - ذلك أن نطاق تطبيق هذا النص مقصور على الاحوال التى يتكشف فيها للنيابة الادارية بمناسبة تحقيق تجربة وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٩٣)

المبدأ :

حق الادارة فى عزل الموظف اداريا ، متى قام بوجبه ، دون اخلاله الى المحاكمة التأديبية لا يعنى ان هذا الحق منوط بهذه الجهة وحدها - يجوز لها احواله الى المحاكمة التأديبية اذا ما رأت وجها لذلك ، لا وجه بوجوب صدور قرار انتهاء الخدمة من الجهة الادارية ومن المحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قاتون نظام موظفى الدولة المشار اليه أن المشرع قد خول الجهة الادارية الحق فى عزل الموظف اداريا متى قام بوجبه دون اخلاله الى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك ان هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل أن لها كذلك احواله الى المحاكمة التأديبية : اذا ما رأت وجها لذلك ، وفى هذا مصلحة محققة للموظف ، إذ ليس من شك فى أن محاكمة الموظف تأديبيا ضمان أولى له من مجرد عزله بقرار ادارى ، ومن ثم فإن تمسك الطاعنة بوجوب صدور قرار بانتهاء خدمتها من الجهة الادارية دون المحاكمة التأديبية يكون قد ثابا على حجة دافضة ويتمين اطرافه .

(طعن ١١٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٦/٥/٢١)

قاعدة رقم (٩٤)

المبدأ :

المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقرير وزير
المواصلات العدول عن الجزاء التأديبي الذي وقعه مدير هيئة البريد بالفصم
من الراتب الى استصدار قرار جمهوري بالفصل بغير الطريق التأديبي —
صحيح — لا يخل بهذا الحق ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٨ من رخصة لخير عام النيابة الادارية في اقتراح هذا الفصل .

بمخص الحكم :

إذا كان الثابت أن قرار الجزاء الموقع من السيد المدير العام لهيئة
البريد في ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ يخضع ثلاثة أيام من رواتب المدي
أعمالاً لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لاستيلائه على مبلغ في
مهندته ، قد عرض على السيد وزير المواصلات في ١٦ من يناير سنة ١٩٦٠ ،
مستعمل سلطته المخولة له بمقتضى المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بوصفه الرئيس
الأعلى لوزارته في عدم الموافقة عليه وإغاله ، وذلك خلال ميعاد الشهر
المنصوص عليه في هذه المادة من تاريخ إصداره مقرر العدول عن الطريق
التأديبي الى استصدار قرار جمهوري يفصل المدي من الخدمة بغير الطريق
التأديبي وهو حق ثابت له بالتطبيق لحكم الفقرة السابعة من المادة ١٠٧
من قانون نظام موظفي الدولة ، لا يخل به ما نصت عليه المادة ١٦ من
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لخير عام النيابة الادارية في
اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي بشروط معينة في مجال
لا يتعارض مع حق الجهة الادارية في هذا الضرب من الفصل الذي مرده
الى أصل طبيعي هو وجوب هيئة الإدارة على تسيير المرافق العامة على
وجه يحقق الصالح العام ، وحريتها في اختيار من ترى صلاحية لهذا الغرض
من الموظفين الذين هم عمال هذه المرافق ، وإبقاء من تراه صالحاً منهم

واقضاء من تراه أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليه مادام قرارها قد خلا من إساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف به سوى المصلحة العامة في غير تحيف أو هوى . وعلى هذا صدر القرار الجمهوري المطعون فيه رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٦٠ في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٠ بفصل المدعى من الخدمة ، استنادا الى ما جاء بمذكرة وزارة المواصلات المرافقة له من ان ما ارتكبه هو مما يتنافى مع الامانة الواجب توافرها في الموظفين ، الامر الذي يجعله غير جدير بالبقاء في خدمة الحكومة ، مما يتعين معه فصله من الخدمة للصالح العام تطبيقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم فان هذا القرار يكون مطابقا للقانون .

(طعن ١٦٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

توقيع جزاءات متعددة على الموظف في فترات مختلفة — فصله بعد ذلك من الخدمة — ثبوت ان الفصل غير تاديبى لعدم الرضا عن عمله ، وردادة صحيفة خدمته ، وعدم قدرته على القيام بأعباء وظيفته — القول بان ذلك يعتبر عقوبة مزدوجة او تكبيلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها — في غير محله .

ملخص الحكم :

بني ثبت ان فصل المدعى من الخدمة لم يكن في الواقع من الامر جزاء تاديبيا ولا عقوبة مزدوجة او تكبيلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها عليه من اجل ذات الاعمال التي اسندت اليه واستوجبت مؤاخذته بذلك الجزاءات ، بل كان انتهاء لخدمته بالاستفتاء منه لعدم صلاحيته للتبوء في وظيفته العامة لاسباب قدرت الإدارة خطورتها ، وهضمت منها في القرار الصلدر بذلك وهي عدم الرضا عن عمله وردادة صحيفة خدمته

وعدم قدرته على القيام بأعباء وظيفته المتصلة بحركة القطارات وأمن الركاب في مرفق المواصلات ، ورات أن حسن سير هذا المرفق العام يقتضى الاستغناء عنه وهي أسباب لها أصل ثابت في الأوراق يشهد بها ملف خدمته ، وترويضها صحيفة جزاءاته — متى ثبت ما تقدم ، فإن هذا العزل غير القانوني لا يستلزم أن يكون الشخص قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل يقع صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا متى استند إلى وقائع صحيفة مستعدة من أصول لها وجود ثابت في الأوراق إذا كانت الإدارة قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت إليها في شأنه استخلاصا سائفا ، وكانت تلك الوقائع تنتج هذه النتيجة ماديا أو قانونا ، ذلك أن الأصل في القانون هو أنه لا يسمح بتولى الوظيفة العامة أو بالبقاء فيها إلا لمن كان قادرا على النهوض بأعبائها ومستولياتها تحقيقا لحسن سير المرافق العامة ، فإذا فقد هذه القدرة أو ثبت عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة لمجزه أو ضعف كفاءته أو عدم إنتاجه أو ما أشبه ما تنفرد جهة الإدارة — في رعايتها للبلدية العامة التي هي قوامه عليها — بتقدير خطورته وما يمكن ترتيبه عليه من آثار ، كان لهذه الأخيرة أن تتدخل لاحتداث أثر قانوني في حقه ، بالاستغناء عن خدمته حرصا على حسن سير العمل بالمرافق العامة ، هي في ذلك لا تستعمل سلطاتها في التأديب بل سلطة أخرى لا يحدها سوى إساءة استعمال السلطة .

(طعن ٥٦٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٧/٥/١٩٥٨)

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

تسبب القرار الإداري — الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب

قراراتها إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك — المادة ٨٥ من قانون

الموظفين الأساسي — لم توجب تسبب قرار الصرف من الخدمة .

ملخص الحكم :

الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا نص القانون صراحة على وجوب هذا التسبيب . وتأسيسا على ما تقدم فلا مفتح فيما ذهب إليه المدعى من أن الرسوم الصادرة بتسريحه من الخدمة والتطبيق للمادة ٨٥ من قانون الموظفين الأساسى قد صدر مميا لخلوه من التسبيب ذلك لأن هذه المادة لم توجب تسبيب قرار الصرف من الخدمة ، بل أنها نصت فى مقررتها الثانية على أنه « لا يشترط فى هذا القرار أن يكون معللا أو أن يتضمن الأسباب التى دعت للصرف من الخدمة » .

(طعن ٣ ، ٤ لسنة ١ ق - جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٩٧)

المبدأ :

انفراد الإدارة بتقدير خطورة الفصل - لا يلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا إداريا محددا - اعتبار القرار قائما على سببه باستناده الى وقائع صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت فى الأوراق تؤدى الى هذه النتيجة ماديا أو قانونا - رقابة القضاء الإدارى تنحصر فى التحقق مما إذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائما ، ومن أصول موجودة ، ومن مدى صحة تكييف الوقائع التى قام عليها ركن السبب فى القرار .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أن انتهاء خدمة الموظف كان بسبب الاستغناء عنه لمجزه وعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته المابة الأسباب قدرت خطورتها جهة الإدارة التى تتفرد بهذا التقدير ، وبما يمكن تربيته عليه من آثار ، كعدم الرضا من عمله أو عدم التناجه أو رداءة صحيفة خدمته أو شنؤذ مسئله الخلقى أو عدم قدرته على الاستمرار فى القيام بامباء وظيفته المتصلة بتعليم النشره وتهذيبهم وتنقيف مقولهم ، أو أخلاله بواجبات وظيفته (م ٢١ - ج ٦)

واستهتاره بها ، أو بالسلوك السوى المطلوب من القائم عليهما ، أو امتهانه بكرامتها أو بمقتضياتها ، أو بأصول النزاهة والشرف وحسن السمعة أو ما إلى ذلك - ورات أن المصلحة العامة تقضى باتصاله عن وظيفته ، وكان لهذه الأسباب أصل ثابت في الأوراق يشهد به ملك خدمته وترويه صحيفة جزاءاته ، فان هذا التسريح غير التأديبي لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا إداريا محددا بالفعل ، بل يقع صحيحا برئنا من العيب الموجب لالفاء القرار الصادر به ، ويعتبر تثمنا على سببه المبرر له قانونا متى استند إلى وثائق صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت في الأوراق ، وكانت تلك الوثائق تنتج هذه النتيجة ماديا أو قانونا ، ذلك أن القرار الإداري سواء كان لازما تسببيه كإجراء شكلي أم لم يكن هذا التسبب لازما ، يجب أن يقوم على سبب يبرره صدقا وحقا ، أي في الوقائع وفي القانون ، وذلك كركن من أركان اعتقاده ، باعتباره القرار تصرفا قانونيا ، ولا يقوم أي تصرف قانوني بغير سببه المشروع ، والسبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار . والأصل أن يحل القرار على الصفحة ، كما يفترض فيه ابتداء قياحه على سبب صحيح ، وذلك كله حتى يقوم الدليل على عكسه ، ورقابة القضاء الإداري لقيام السبب المسوغ لتسريح الموظف والتحقق من مدى مطابقة أو عدم مطابقة هذا السبب للقانون لا تعنى أن يحل القضاء المذكور نفسه محل الجهة الإدارية المختصة فيها هو.مفروق لتقديرها ووزنها ، فمستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيها قام لدى الإدارة من دلائل وبيانات وقرائن وأحوال إيجابية أو سلبية في خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التي تكون ركن السبب في قرار التسريح أو أن يتدخل في تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن ترفيقه عليه من آثار . بل إن الإدارة حرة في تقدير تلك الدلائل والبيانات وقرائن الأحوال ، تأخذها دليلا إذا اقتضت بها ، وتطرحها إذا تطرق الشك إلى وجدانها . كما أنها حرة في تقدير خطورة السبب وتقدير مدى ما ترفيقه عليه من أثر ، ولا هيمنة للقضاء الإداري على ما تكون منه الإدارة عقبتها أو اقتضاها في شيء من هذا ، وإنما الرقابة التي لهذا القضاء تجد خدعها الطبيعي .

كرقابة قانونية — في التحقق مما اذا كانت النتيجة التي انتهى اليها القرار مستمدة من اصول موجودة أو غير موجودة ، وما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها مبادئ أو قانونا أم لا . . ويتوقف ، على وجود هذه الاصول ابر انتزاعها من غير اصول موجودة وعلى سلامة استخلاص النتيجة التي انتهى اليها القرار من الاصول أو فسادها ، وعلى صحة تكيف الوثائق بفرض وجودها مائدا أو خطأ هذا التكيف ، يتوقف على هذا كله قيام ركن المسبب في القرار الإداري ومطابقته للقانون أو فقدان هذا الركن ومخالفة القرار للقانون .

(طعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (٩٨)

المبدأ :

لا يشترط لصحة الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه الموظف بما هو منسوب اليه أو أن يحقق دفاعه بشأنه .

ملخص الحكم :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه الموظف بما ينسب اليه وأن يحقق معه أو يسمع دفاعه فيه ، وإنما يكفي أن يقوم به السبب المبرر للفصل ، وأن يضمن اولوا الاوامر الى تلبية ، ولا يقوم دليل يمتنع على عكسه بعد ذلك اذا كشفت الادارة عن هذا السبب .

(طعن ٥٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٩٩)

المبدأ :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه المعامل بما ينسب اليه — يكفي أن يقوم السبب المبرر للفصل وأن يكون مستخلصا استخلاصا سائفا من وثائق صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثابت في الأوراق

ملخص الحكم :

انه لا وجه للنعى على القرار الصادر بإنهاء خدمة المدعى بأنه لم يسبقه تحقيق ذلك انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه العامل بما ينسب اليه وأن يحقق معه ويسمع دفاعه وانها يكفى أن يقوم به السبب المبرر للفصل وأن يكون مستظلماً استخلاصاً سائفاً من وثائق صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثبت فى الأوراق .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥)

قاعنذة رقم (١٠٠)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبى لا يستلزم مواجهة الموظف بما ينسب اليه
رقابة القضاء الإدارى لوكن السبب - لا تعنى أن يحل نفسه محل
الجهة الإدارية .

ملخص الحكم :

انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التأديبى أن يواجه الموظف بما ينسب اليه وأن يحقق معه وانها يكفى أن يقوم به السبب المبرر للفصل ورقابة القضاء الإدارى لقيام هذا السبب لا تعنى أن يحل نفسه محل الجهة الإدارية فيها هو متروك لتقديرها ووزنها فيستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيها قام لدى الإدارة من دلائل وبيانات وقرائن أحوال اثباتاً أو نفياً فى خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التى تكون ركن السبب أو أن يتدخل فى تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن ترتيبه عليه من آثار وانها الرقابة التى لهذا القضاء تجد حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائفاً من أصول تنتجها أم لا وما اذا كان تكيف الوثائق بفرض وجودها مادياً صحيحاً أو خاطئاً .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعدة رقم (١٠١)

المبدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يزكّيه وخلوه مما يشينه — لا يعتبر قرينة كافية للقول بأن قرار فصله من الخدمة غير قائم على سبب يبرره —
ملف الخدمة وإن كان هو المرجع الرئيسى لبيان حالة الموظف إلا أنه ليس المصدر الوحيد — ماهية المصادر الأخرى التى يمكن الرجوع إليها فى هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

إن القرينة التى استنبطها المحكم المطعون فيه ، تميلت به إلى الاعتقاد بأن القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لم يرقم على سبب يبرره ، وهى خلو ملف خدمته مما يصح أن يكون سبباً لفصله مع احتوائه فى الوقت ذاته على ما يزكّيه وعدم إفصاح الإدارة وتنتذاك عن السبب الحقيقى لفصله — هذه القرينة غير كافية ، ذلك أن ملف الخدمة وإن كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بهراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — أن كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه ، إلا أنه غنى عن القول أن ليس معنى هذا أنه هو المصدر الوحيد الذى يجب الإقتصار عليه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها اثرها فى هذا الشأن ، ويوجه خاص إذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظام ، فقد تغيب تلك إنبائات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتوئها الملف ، ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن ممن بيدهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المخصصة لاستجباة هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقرائها .

قاعدة رقم (١٠٢)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي — قرار ادارى بالفصل بغير الطريق
التأديبي — متى يعتبر قائما على سبب يبرره .

ملخص الحكم :

ان الفصل غير التأديبي يقوم على ما يتجمع لدى الجهة الادارية من
اسباب مستقاة من ملف الخدمة او من الاوراق الأخرى او من معلومات
رؤساء الموظف عنه ويعتبر صحيحا وقائما على سببيه المبرر له قانونا متى
استند الى وثائق صحيحة وكانت الجهة الادارية قد استخلصت النتيجة
التي انتهت اليها في شأنه استخلاصا سائفا من اصول تنتجها .

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧)

قاعدة رقم (١٠٣)

المبدأ :

الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين بغير الطريق
التأديبي — اذا ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه الاسباب تكون خاضعة
لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مطابقتها او عدم مطابقتها للقانون .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين
من غير الطريق التأديبي الا انها اذا ما ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه
الاسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مطابقتها او عدم
مطابقتها للقانون واثار ذلك على النتيجة التي انتهى اليها قرارها . فاذا
استبان لها انها غير مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا
او قانونا فقد اقرار الاساس القانوني الذي ينبى أن يقوم عليه وكان
مشوبا بميب مخالفة القانون .

(طعن ١٥٧١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٧/١٢/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٠٤)

المبدأ :

قيام القرار الصادر بالفصل على سبب مؤداه أن الموظف من يعتنقون مبادئ هدامة — بطلان القرار متى تبين أن ما نسب إلى المدعى كان سابقا على تعيينه ، أى وقت أن كان لا يزال طالبا ، وأنه رجع عن ذلك بدليل ترخيص الوزارة له بعد فصله بالتدريس فى مدارس حرة .

ملخص الحكم :

إذا تبين من الأوراق ما نسب إلى المدعى من اعتناقه المبادئ الهدامة وكان سببا لفصله من الخدمة أنها كان قبل تعيينه ، له وقت أن كان طالبا بكلية الآداب ، وكان المدعى قد أنكر اعتناقه مثل هذه المبادئ ، وتبين كذلك أنه ليس ثمة دليل على ما تزعمه الإدارة حيلة من اتهام له خطورته ، فإنه مهما يكن من الأمر فى هذا الشأن ، فقد ظهر من الأوراق أن وزارة الداخلية قد أصدرت ترخيصا للمدعى بلاستغفال بوظيفة مدرس بمدرسة « دى لاسال الفرير بالظاهر » ، وبذلك فإنه إما كانت الحقيقة فى شأن سلوك المدعى فى الماضى قبل تعيينه ، فيظهر أنه استقام فى هذا السلوك ، ولم تعد الوزارة تعتبره سائرا فيما نسب إليه من اعتناقه للمبادئ الهدامة ، وإلا لما رخصت له بعد فصله من الخدمة فى الاستغفال بوظيفة التدريس فى المدرسة المشار إليها ، وهى قائمة داخل البلاد وتنظم الناشئة من مصريين وغيرهم ، ومن ثم يكون الحكم قد أمسك الحق فى النتيجة التى انتهى إليها بإلغاء القرار الصادر بفصله ..

(طعن ٨١٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٥/٢٣)

قاعدة رقم (١٠٥)

المبدأ :

فصل العامل بغير الطريق التاديبى استنادا الى اعتناقه فكر سياسى ادى الى اعتقاله لا يصلح بذاته أن يكون سببا لفصله من عمله بغير الطريق التاديبى طالما أن جهة الإدارة لم تقم الدليل على أن هذا الفكر قد أثر على عمله بما يهدد حسن سير المرافق — خطأ جهة الإدارة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن اعتقال المدعية كان باعثة أمببا سياسية تتعلق بامتثالها للإمكار الشيوعية ، ولما كانت الدساتير المصرية المتعاقبة حرصت على كمال حرية الرأى والاعتقاد للمواطنين ، ولا شك فى أن الموظف انعم بوصفه مواطنا يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، إلا أنه بحكم شغلته لاحدى الوظائف العامة ترد على حريته بعض القيود ، فقد نصت المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه لا يجوز للموظف أن ينتمى إلى حزب سياسى أو أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية ويعتبر مستقلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه ، ومؤدى هذا النص أن للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه وشرط ألا يتجاوز الحدود المبينة فى المادة المذكورة ، ولما كان لم يظهر فى الأوراق أن المدعية ارتكبت ايا من المظهورات المبينة فى هذه المادة ، وكل ما نسب اليها هو اعتناقها لفكر سياسى أدى الى اعتقالها المدة السابق بيانها ، وأن الجهة الادارية قد اعادتها الى عملها ذاته بوزارة التربية والتعليم بمجرد الاندراج منها ، وعلى ذلك فإن اعتقال المدعية لاعتناقها للإمكار الشيوعية لا يصلح فى ذاته أن يكون سببا لفصلها من عملها بغير الطريق التاديبى ، طالما أن جهة الإدارة لم تقم الدليل على أن هذا الفكر قد أثر على عملها بما يهدد حسن سير المرفق العام بل أن مسلكها فى إعادة المدعية الى عملها بعد فصلها يؤكد انتفاء قيام هذه الشبهة وبالتالي يكون قرار فصلها قد قام على سبب غير مشروع مما يطمئن معة التحكم بطلان هذا السبب .

ومن حيث أنه وقد ثبت عدم مشروعية القرار الجمهوري رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٦ بفصل المدنية من وظيفتها فإن ركن الخطأ اللازم لتقييم مسئولية الجهة الإدارية يكون قد توافر . ولما كان من شأن فصل المدنية في الأول من أبريل سنة ١٩٥٩ وإعادة تعيينها في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ بذات مرتبتها قبل الفصل والدرجة الخامسة طبقا لقانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انتهى تقلب الدرجة السادسة في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن يلحق بها أضرارا مدنية تتمثل في حرمانها من راتبها طوال مدة فصلها من الخدمة ، وعدم منحها العلاوات الدورية المستحقة لها خلال هذه الفترة وتلحق أتعابيتها وما ينجم عن ذلك من آثار على ترقياتهم في الدرجات الأعلى الأمر الذي يستوجب معه الحكم بتعويضها من هذا الضرر .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد حدد التعويض على أسس غير منضبطة حيث لم يتحرر ما إذا كانت المدنية قد حصلت على معاش خلال فترة فصلها أم حصلت على مكافأة ومن ثم فقد قضى لها بما يساوي مرتبتها من مدة فصلها حتى تاريخ عاودتها إلى عملها أو التفرق بين هذا المرتب وما كانت تتقاضاه من معاش ، ودون أن يحدد ما إذا كان هذا المرتب ينطوي على أمانة غلام المعيشة والعلاوات الدورية المستحقة وما إليها ، وبناء عليه فقد تعين إعادة تقدير التعويض تقديرا منطقياً . وترى المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التي أحاطت بالموضوع أن التعويض المناسب الذي يجبر كلفة الأضرار التي أصابت المدنية نتيجة لعدم مشروعية قرار فصلها من الخدمة هو مبلغ خمسمائة جنيه .

ومن حيث أنه لما كان ما تقدم فقد حق تعديل الحكم المطعون فيه بالزام الجهة الإدارية بأن تؤدي للمدعية تعويضاً قدره خمسمائة جنيه — مع إلزامها بالمصاريف .

(طعن ٨٢٣ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/١١)

قاعدة رقم (١٠٦)

المبدأ :

القرار الصادر بفصل العامل من الخدمة بخبر الطريق التأديبي دون سبب مبرر أو دليل من الأوراق يكون قد صدر غائداً ركن السبب — اتهام العامل باعتناقه الأفكار الشيوعية لا يكفى وحده سبباً مشروعاً لقرار الفصل — أساس ذلك : الدساتير المصرية قد درجت على كفالة حرية الرأي والاعتقاد الدينى — الموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين — الموظف بحكم شغله لأحدى الوظائف العامة ترد على حرية العامة بعض القيود — المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ للموظف العام حق اعتناق رأى السياسى الذى يراه بشرط ألا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود الواردة بالمادة ٧٧ — إذا خلت الأوراق مما يفيد أن المدعى ارتكب أى من المحظورات الواردة بالقانون أو أن اعتناقه للأفكار الشيوعية يفرض اعتناقه لها له انعكاس على أعمال وظيفته فإن قرار فصله بخبر الطريق التأديبى يكون مخالفاً للقانون — الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية دون الأضرار الانبىة التى يكفى لجبرها وصم المحكمة القرار بمخالفة القانون *

ملخص الحكم :

أنه فيما يتعلق بالقرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة بخبر الطريق التأديبى فإن هذا القرار إذ قام بدوره على أساس ما نسب إلى المدعى من اتصاله بالحركة الشيوعية ، وهو الأمر الذى لم يقم به دليل فى الأوراق على ما سلف القول يكون هو أيضاً قد قام على غير سبب صحيح يبرره . وجدير بالذكر فى هذا المجال أنه إذا جاء القول بأن المدعى ممن يمتنعون الانكار الشيوعية ، فإن ذلك لا يكفى وحده سبباً مشروعاً لقرار الفصل ؛ ذلك أن الدساتير المصرية المتعلقة قد درجت على كفالة حرية الرأي والاعتقاد للمواطنين ، والموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، ألا أنه بحكم شغله لأحدى الوظائف العامة ترد على حرية العامة بعض القيود ، إذ نصت المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الذى كان معمولاً به وقت صدور القرار المطعون فيه

على أنه لا يجوز للموظف أن ينتمى الى حزب سياسى او أن يشترك فى تنظيم
اجتماعات حزبية او دعايات انتخابية ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفسه
بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه : ومؤدى هذا النص أن
للموظف العام حق اعتناق الراى السياسى الذى يراه بشرط ألا يجاوز فى
ممارسته لهذا الراى الحدود المبينة فى المادة المذكورة . ولما كنت الأوراق
قد خلت مما يشير الى أن المدعى ارتكب أيا من المحظورات المخصوص عليها
فى هذه المادة ، أو أن اعتناقه الإلحار الشيوعية يفرض اعتناقه لها له
انعكاس على أعمال وظيفته أو على الشئ الذين يقوم بتعليمهم بوضعه
مدرسا بوزارة التربية والتعليم لا يصلح سببا مبررا لفصله من الخدمة بغير
الطريق التأديبى .

ومن حيث أنه متى كان ما تقدم فانه يتعين اجابة المدعى الى طلب
التعويض المقدم منه عن الاضرار المادية التى لحقت به من جراء قرار الفصل
المشار اليه ، دون الاضرار الادبية التى يكفى فى جبرها ما انتهت اليه المحكمة
من وصف هذا القرار بخالفه القانون .

(طعن ٧٢٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١١/٢٣ / ١٩٨٣) .

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

ادخال اسم الموظف فى جدول الترفيع وترقيته بعد ذلك تنفيذا
لحكم نهائى — دليل على مقدرته وصلاحيته مانع من فصله بدعوى عدم
صلاحيته .

ملخص الحكم :

ان ادخال اسم الموظف فى جدول الترفيع الى المرتبة الثانية والدرجة
الثالثة يدل على مقدرته وصلاحيته بالتطبيق لنص المادة ١٨ من قانون الموظفين
الاساسى التى تنص على أنه « لا يجوز ترقيم الموظف ما لم يقيد فى جدول
الترفيع ويتوقف الكيد فى الجدول على استكمال الشرطين الآتين :

١ — وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة الفعلية وخرجته الحالية . . .

٢ — ثبوت مقدرته بشهادة رؤسائه .

وهو ما يتناقض مع القول بلخلاف الموظف بواجباته خاصة ان الادارة رغم وضع المدعى في كشف الترفيع رفضت ترغيعة ورفع الامر الى المحكمة العليا واصدرت قرارها في ٩ من كانون أول (ديسمبر) سنة ١٩٥٧ بت قبول الدعوى وابطال القرار المطعون فيه . ومن ثم تكون مقدره المدعى وصلاحيته قد ثبتت بحكم حاز قوة الامر المخفى به يحض رأى الادارة الذى لا زالت متسكة به حتى بعد صدور الحكم المذكور .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠) .

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

قرار انتهاء خدمة موظف — تكييفه — انتهاء خدمة المدعى استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير وغير منتج — ثبوت انه لم يسبق صدور هذا القرار أى توجيه أية اتهامات اليه أو التحقيق فى شأنها — تكييف هذا القرار — اعتباره انتهاء خدمة بنفس الطريق التأديبي .

ملخص الحكم :

ان قرار انتهاء خدمة المدعى قد صدر استنادا الى ما تضمنته مذكرة ادارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير بمنصبه وغير منتج ولم يسبق صدور هذا القرار توجيه أية اتهامات اليه أو التحقيق معه فى شأنها — فهو لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبي بل كان انتهاء لخدمة المدعى بغير الطريق التأديبي لعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العامة لاسباب قدرت الجهة الادارية خطورتها .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعدة رقم (١٠٩)

المبدأ :

القرار الصادر بتسريح الموظف باثر رجعى من تاريخ القرار الصادر بطرده — لا يتضمن سحبا كليا لقرار الطرد — هو تعديل له بتخفيف العقوبة التأديبية — عدم انتهاء الخصومة .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بتسريح المدمى من الخدمة لا يتضمن سحبا كليا للقرار الصادر بطرده منها ، بل هو كما وصفته الادارة ذاتها — تعديل للقرار المذكور بتخفيف العقوبة التأديبية الواردة فيه من الطرد الى التسريح من حيث الآثار التي تترتب على كل منهما ، مع الإبقاء على المبدأ المشترك بينهما وهو الإقصاء من الوظيفة العامة ، ومع جعل هذا التعديل باثر رجعى باسنادة الى تاريخ تنفيذ قرار الطرد المشار اليه ، واذا كان الامر لا يعدو ان يكون تعديلا باثر رجعى لبعض آثار القرار الاول المطعون فيه — مع استمرار بمفعوله بالإبقاء على جوهره ، فان المنازعة المعتودة بالدموسة الراحنة في شأن هذا القرار تظل قائمة لعدم انحصارها ، وتلاحته في صورته الجيدة المتصلة في قرار التعديل الذى يشترك معه في ابراز آثاره ، وهو العزل من الوظيفة العامة ، والذي ليس من مقتضاه اعادة المدمى الى الخدمة او صرف رواتبه اليه من تاريخ حرمانه منها او منحه التعويضات التى يطالب بها ، تلك الامور التى كانت وما تزال موطن تضرره ومحمل شكايته ومنازعته .

(طعن ٤٣ ، ٤٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٢١) .

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

جهة الاختصاص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي يرجع في تحديدها الى احكام القوانين المنظمة لثئون الموظفين والعمال — مثال بالنسبة الى عمال المجالس المحلية .

ملخص الحكم :

ان حق الجهة الادارية المختصة في الفصل بغير الطريق التأديبي مرده انى اصل طبيعى ثابت هو وجوب هيئة الادارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام وحريتها في اختيار من ترى صلاحيته لهذا العرض واتصاء من تراه غير صالح لذلك والاصل في تحديد المختص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي ان يرجع في شأنه الى احكام القوانين المنظمة لشئون الموظفين والعمال - ومن بينها بالنسبة الى مجالس المجالس المحلية - القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥) .

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

فصل موظفي الهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضي بغير الطريق التأديبي - يدخل في اختصاص مدير الهيئة - لا يتأثر الاختصاص بسريان احكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان احكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ملخص الحكم :

يبين من نص التواعد القانونية التي تحكم موظفي مديرية التحرير ان اللائحة الداخلية للهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضي الصادرة في ٢٥ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ قد ظلت سارية حتى الغيت بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٠ لسنة ١٩٦٠ اى ان المدعى كان في تاريخ فصله خاضعا لاحكام تلك اللائحة التي عقدت الاختصاص بفصل الموظفين لعضو مجلس الادارة المنتخب - الا ان تنفيذ احكام قرار رئيس الجمهورية الصادر في ١٠ من يوليو سنة ١٩٥٧ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٦٤٣ لسنة ١٩٥٥ كان يقتضى .

ان يحل محل العضو المذكور مدير عام للهيئة ولم يتأثر الاختصاص بالفصل غير التأديبي بصدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان احكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات وانهيئات الخاصة اذ ان مجال تطبيق احكام هذا القانون ينحصر في التأديب والجزاءات التأديبية .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١١/٥ / ١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١١٢)

المبسدا :

وفقا لاحكام الدستور وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي الى ان يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

بمخص الفتوى :

من حيث انه يبين من تقصى التشريعات المنظمة لشئون العاملين بالدولة قبل العمل بالدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١ ، انه كان لجهة الادارة حق الاستغناء عن ترمى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة العامة دون ابداء الاسباب وذلك عن طريق الفصل غير التأديبي ، وهذا ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، والفقرة السادسة من المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان المبدأ المشار اليه — بصورته المطلقة — كان يتعارض مع حق العاملين في الطمأنينة والحماية ، لذلك فقد اتجه المشرع الدستوري الى التقييد من سلطة جهة الادارة في الفصل بغير الطريق التأديبي . وللتوفيق بين حق العاملين في الطمأنينة والحماية وحق جهة الادارة في

الاستخفاف بمن ترى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة تحقيقا للمصلحة العامة فقد نص الدستور أندائم في المادة (١٤) على أن « الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب . ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي الا في الاحوال التي يحددها القانون » . وبهذا يكون المشرع الدستوري قد عدل عن القاعدة التي جرت عليها التشريعات السابقة على صدوره ، وهي جواز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد على السلطة التنفيذية في ممارسة هذا الاختصاص ، فأناط بالسلطة التشريعية تحديد الاحوال التي يجوز فيها ممارسة هذا الحق .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة ونص في المادة (٧٠) على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الاسباب الآتية ٠٠٠ ٠٠٠ ٦ — الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الاحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك ٠٠٠ » . ويبين من هذا النص أنه جاء متفقا مع القاعدة التي سننها المشرع الدستوري في المادة ١٤ من الدستور الدائم ، الا أنه لم يتكفل ببيان الحالات التي يجوز فيها الفصل بغير الطريق التأديبي ، وإنما اكتفى بأن أناط هذا الاختصاص برئيس الجمهورية وأحال بدوره الى قانون خاص يحدد هذه الحالات ، ومن ثم يمتنع على الحكومة أن تمارس هذا الاختصاص الى أن يصدر التشريع الذي يحدد الحالات التي يجوز فيها فصل العاملين بغير الطريق التأديبي .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور الدائم من أن « كل ما قرره القوانين والنواحي من احكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا ونافذا » ، ومع ذلك يجوز الغاؤها أو تعديلها وفقا للقواعد والاجراءات المقررة في هذا الدستور » لا وجه للاحتجاج بهذا ان نص لأن المقصود به القوانين واللوائح القائمة وقت العمل بهذا الدستور ما لم تلغ أو تعدل وقد صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أشار اليه ناسخا جميع الاحكام التي تضمنتها القوانين السابقة على صدوره والتي كانت تجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد .

ومن حيث أنه لا وجه للقول بأن المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التكميلية التي تنص على أنه « إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، جاز لمخير النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي » ويكون الفصل في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية ... » لا وجه للقول بأن هذه المادة تحدد حالة من الحالات التي يجوز فيها الفصل بغير الطريق التأديبي ، إذ الواضح من هذا النص أنه لا يحدد حالة موضوعية يجوز فيها أعمال السلطة التقديرية التي انيطت برئيس الجمهورية على نحو ما تصد بالمادة ١٤ من الدستور الدائم ، وإنما هي قاعدة إجرائية تنيط اختصاصا بالنيابة الإدارية بمقتضاه أن يتيح لها الحق في اقتراح الفصل الذي لا يتم في النيابة إلا بقرار من رئيس الجمهورية في حدود سلطته التي كانت حتى صدور الدستور سلطة مطلقة ، ثم قيدت بالحالات التي يحددها القانون الخاص بذلك والذي لم يصدر بمعد .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه وفقا لاحكام الدستور الدائم وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي الى أن يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

(انتهى ٨٥ في ١٩٧٢/١/٢٤)

ثانياً — الفصل بغير الطريق التاديبى في حالات التطهير :

قاعدة رقم (١١٣)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥١ — عدم مخالفته للدستور .

ملخص الحكم :

أن المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التاديبى هو قانون صادر من سلطة تملك التشريع في البلاد ، وقد دعت الى اصداره حكمة تقتل بمصلحة عليا هي ضرورة تطهير الاداة الحكومية مما شابها من ادران رعاية للصالح العام ، وبني تاهت تلك الحكمة فان ما يصدر على هديها من تشريعات ينسم بالشريعة ما دامت الغاية منها هي حماية المجتمع وصون مصالحه . وقد اعتنق الدستور المصرى نظرية الضرورة في عدة مواطن ، ولم تتخلف التشريعات المدنية والجنائية بل احكام القضاء عن تقرير ما للضرورة من استثنائات . واذا كانت الحكمة التى تدعو الى اصدار تشريع كتشريع التطهير هي حكمة عادية تبرره في ظروف طبيعية ، فانها تكون كذلك من باب اولى في ظروف اصلاح شامل .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ في — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٤)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تقريره مبداً كان مقرراً

في ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للوظف .

ملخص الحكم :

ان المشرع لم يستحدث في المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ حقا لم يكن قائما من قبل ، وكل ما فعله انه قرر للموظف ضمانات لم تكن ثابتة له من قبل من حيث عرض لمره على لجان التطهير ، كما رغب له حقوقا بالية من حيث تسوية معاشه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٥)

المبدأ :

فصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ —

وهو ب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — الاسباب المسوغة للفصل التي نص عليها المرسوم بقانون سالف الذكر .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كماى قرار ادارى آخر — ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وقد انصحت المادة الاولى من هذا المرسوم بقانون من السبب المسوغ للفصل ، وهو ان يكون الموظف غير صالح للعمل او تعلق به شوائب او شبهت توتج كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة واثبتت المذكرة الايضاحية من الموظف غير الصالح للعمل بانة هو غير القادر على اداء الوظيفة ، او القادر غير المنتج ، او القادر المنتج الذى لا يلائمه العهد الجديد ..

(طعن ٢١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٢/١٧) .

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

فصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — حدود رقابة القضاء الإداري لهذا الركن للفصل في دعوى التعويض .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كأي قرار إداري آخر — أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وهو قيام حلة واقعية أو قانونية تسوغ صدور هذا القرار . فإذا انعدم هذا السبب أو كان غير صحيح أو منتزعا من غير أصول موجودة في الأوراق أو كان غير مستخلص استخلاصا سائفا من أصول ثابتة تنضى الى النتيجة التي يتطلبها القانون ، أو كان تكيف الوقائع — على فرض وجودها ماديا — لا يؤدي الى النتيجة التي انتهى اليها القرار ، كان القرار نافذا لركن من أركانه هو ركن السبب ووقع معيبا مخالفا للقانون وحق التعويض منه ، اذا توافرت باقي الشروط اللازمة لاستحقاق التعويض . أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من أصول ثابتة تنتجها ماديا وقانونا فإن القرار يكون قد قام على سببه وبريء من العيب وجاء مطابقا للقانون ، ومن ثم فلا يكون هنالك محل للتعويض منه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — الشوائب أو الشبهات تكفي لإصدار قرار بالفصل — لا ضرورة لثبوت الوقائع على وجه يقيني قاطع .

ملخص الحكم :

عبد المرحر في المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، وهو

بمسبيل تطهير الاداة الحكومية من ادران الفساد واعادة تنظيمها لاقامة الحكم على اسس توية سليمة ، الى الاكتفاء بالشوائب او الشبهات القوية خلافا للاصل الصام في التائيم : اذ اجز صراحة فصل الموظف استنادا الى احكام المرسوم بقانون المشار اليه متى علفت به شوائب او شبهات ، ولم يقيد ذلك الا بان تكون هذه الشوائب او الشبهات قوية اى جدية ، دون ان يتطلب ان تكون الوثائق المنسوبة الى الموظف ثابتة في حقه على وجه يقيني قاطع ، او ان تكون في ذاتها قاطعة في خروجه على كرامة الوظيفة او على مقتضيات النزاهة او انشرف او حسن السمعة — ذلك ان المادة الاولى من المرسوم بقانون المتقدم ذكره تعد نرفت بين طائفتين من الموظفين : طائفة الموظفين غير الصالحين للعمل ، وهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، او القادرون غير المتجدين ، او القادرون المنتجون الذين لا يلائهم العهد الجديد . وطائفة الموظفين الذين تعلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة ، وهؤلاء لا يشترط ان تقوم بهم اسباب عدم الصلاحية السابقة ، بل يتعلق الامر بسلوكهم المرتبط بالوظيفة او المنعكس عليها . وقد ذهب المشرع الى الحرص على كرامة الوظيفة وطهارة السمعة ونظام الحكم ونزاهته الى اقضاء الموظف الذي تعلق به شوائب او شبهات عبر عنها بانها « تمس » هذه الامور مجرد مساس وان لم تزل منها او تخل بها بالفعل ، واجتزأ في مسبيل تحقيق هذه الغاية عن الدليل القاطع بمجرد الشوائب او الشبهات القوية ، واذا كان مقترها من ايراد المترادفات ولم يجمع بين الشوائب والشبهات بل ذكرها على سبيل البديل ، فان محلول كل منهما يخفف من الاخر ، وقيام ايها يكفى لا نزال حكم النص . واذا كانت طبيعة الشبهات لا ترقى الى مرتبة الدليل الحاسم ولا تخلو من الشك فان الشوائب اضعف دلالة وادنى مرتبة من ذلك ، ومع ذلك فقد اعتد بها المشرع ورهب عليها اثرا قانونيا حاسما في شأن مصير الموظف الذي تعلق به . وفي ضوء هذا التفسير المعبر عن قصد الشارع يتعين بحث حالة الموظف الموصول بالتطبيق لحكم الشق الثاني من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

قاعدة رقم (١١٨)

المبدأ :

فصل الموظف بغير الطريق النادى لعدم الصلاحية للعمل — عدم ملائمته للمهد الجديد يجعله غير صالح للعمل — مجرد قيام صلة القرابة أو المصاهرة مع أحد انتطاب الحياة السياسية بالمعهد الماضى ، لا يكتفى بذاته لاعتباره غير ملائم مع المعهد الجديد .

ملخص الحكم :

لوضحت المذكرة الايضاحية للرسوم بقانون رقم ١٨١ سنة ١٩٥٢ أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على اداء الوظيفة ، أو القادر غير المنتج ، أو القادر المنتج الذى لا يلائمه المعهد الجديد . ومجرد تيسام صلة من القرابة أو المصاهرة بين الموظف وبين آخر ممن كان لهم ضلع بارز فى الحياة السياسية فى المعهد الماضى ، لا يدل بذاته على أن الموظف غير صالح أو أن المعهد الجديد لا يلائمه ، الا اذا كان ثمة أسباب خاصة قامت بالموظف تدل على ذلك ، كما لو ثبت أن هذه الصلة استغلت كوسيلة لترقيته ترقيات غير طبيعية ، فكان محسوباً فى هذا الشأن على هذه الصلة ، أو أنها أفست عليه عمله أو انحرفت به عن الجادة أو شابتة ، أما اذا ثبت أنه كان من ذلك براء ، فلا يجوز أن تضيره هذه انصلة ، اذ لا يسأل الانسان الا عن عمله ، ولا تزر وأزرة وزر أخرى .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٧/٣/١٩٥٦) .

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

لجنة التطوير — لا إلزام عليها فى اتباع الاجراءات والضوابط التى تلتزمها هيئات التنايب عادة — حقها فى تكوين عقيدتها من معلومات اعضائها — حقها فى اصدار قرارها دون سماع أقوال الموظف المقدم لها — الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

ملخص الحكم :

يؤخذ من حكم المادة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي ، أن الشارع لم يفرض على لجنة التطهير طريقاً معيناً في البحث والتحقيق تلزمه في كل حالة تعرض لها ، كما أنه ليس في نصها ما يوجب سماع أقوال الموظف الذي تفحص حالته ، بل وسع لها في ذلك ، ولم يسلبها الحرية في أن تقدر كل حالة بقدرها ، وفي أن تقر في كل حالة مدى ما تراه لازماً من بحث أو تحقيق أو تحر أو اطلاع على أوراق وملفات أو بيانات مكتوبة أو شفوية لتكوين اقتناعها ثم تقديم توصياتها ، ولم ترتب على عملها أي بطلان أن هي قمت بما ورد إليها من بيانات أو معلومات عن نزعات الموظف المقدم لها وميوله غير الوطنية ، لأن هذه اللجنة لم يعمد إليها بمحاكمة الموظفين تأديبياً حتى يتمكن أن تجري أفعالها الإجراءات على أصول وضوابط تلزمها في المعادة هيئات التأديب ، ولأنها من ناحية أخرى ليست هيئة قضائية يجب عليها إلا تحكم بطلبها بل على الدليل المقدم لها ، وأنها لجان انتظهير — على حسب قصد الشارع في المرسوم بقانون سالف الذكر — تستطيع أن تكون مفيدة من معلومات أعضائها بحكم رابطة العمل ، بل لقد روعي ذلك في تشكيلها ، فهي منصوبة إليه .

(طعن ١٧٦٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — اقتراحات لجان التطهير ليست هي القرارات الإدارية ذات الصلة التنفيذية ، بل هي مجرد مرحلة تمهيدية لازمة قبل صدور القرار الإداري من السلطة المختصة .

ملخص الحكم :

إن اقتراحات اللجان المشكلة بالوزارات والمصالح ، طبقاً للقاعدة

الثانية من المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التقليدي ، ليست هي القرارات الادارية ذات الصلة التنفيذية ، اى ليست هي التى تنشئ بذاتها المركز القانونى ، بل أن عملها بحسب المرسوم بقانون المشار اليه هو مرحلة تمهيدية لا بد منها وموافقتها السليمة على الفصل لازمة قبل صدور القرار الإدارى بذلك ، ممن يملكه قانونا : وانما هذا القرار هو الذى ينشئ المركز القانونى بالفصل اذا رأت الجهة المختصة بإصدار قرار الفصل — بالتطبيق للمرسوم بقانون سالف الذكر — الأخذ باقتراح اللجنة ، كما أن لتلك الجهة ألا تأخذ باقتراحها وتبقى الموظف .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ قى — جلسة ١٩٥٧/٢/٩) .

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

مقد أوراق التحقيق بعد صدور قرار لجنة التطهير وإحالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يفيد عدم قيام الأسباب المبررة للفصل — يكفى لقيام المبرر للفصل صدور قرار لجنة التطهير يتضمن خلاصة التحقيق الذى أجرته وما انتهت اليه من دلائل أنت الى صدور قرار الفصل .

ملخص الحكم :

أن مقد أوراق التحقيق بعد صدور تقرير لجنة التطهير وصدور قرار إحالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التقليدي — أن هذا النقصد الطارىء ليس معناه أن النتيجة التى انتهت اليها اللجنة لم تقم على الأسباب المؤدية اليها ، ولا أن قرار إحالة المدعى الى المعاش لم يتم على السبب المسوغ له بالتطبيق للمرسوم بقانون آتف الذكر ، لأن هذا المقد طارىء

كما سلف القول ، وانما اتهمت لجنة التطهير النتيجة التي انتهت اليها على الدلائل التي سجلتها في اسباب قرارها تفصيلا ، بعد ان قامت بنفسها بالتحقيق المقول بفقد أوراقه فيما بعد ، وسجلت في اسباب قرارها مجمل الأدلة التي انتهت اليها من هذا التحقيق وبنيت عليها عقيدتها وكونت منها اقتناعها ، ثم صدر القرار المطعون فيه بناء على ما ارتأته تلك اللجنة . وليس من شك في ان القرار المذكور هو وثيقة رسمية يحمل — في اعطائه وما فصله في نسجه — الدلائل والاصول التي استخلص منها قيام سبب الفصل بالنسبة للمدعى بالتطبيق للمرسوم بقانون المشار اليه . فاذا كان الحكم قد افترض عدم قيام السبب المبرر للفصل من مجرد ضياع أوراق التحقيق بسبب طارئ وعارض بعد ان صدر القرار ، فهذا اللهم الذي انتهت اليه المحكية ظاهر الخطأ ، فما كان الضياع الطارئ لاوراق التحقيق بل ضياع سند الحق ، بمضيح للحقيقة ذاتها في شتى مجالاتها ، مدنيا او جنائيا او اداريا ، ما دام من المقدور الوصول الى هذه الحقيقة بطرق الانبات الاخرى . وهذا الغليل قلام في خصوصية هذه المنازعة ، على ما سجلته لجنة التطهير التي قامت بهذا التحقيق في قرارها من خلاصة ، وما انتهت اليه من دلائل اقتنعت بها فيما انتهت اليه من نتيجة .

(طعن ٨٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٧) .

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

اقترح لجنة التطهير نقل الموظف بدلا من فصله — مثل هذا الاقتراح لا يبطل قرار النقل ان صدر من يملكه بعد تقديره لهذه المصلحة .

ملخص الحكم :

لا تثريب على لجنة التطهير المشكلة اعمالا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ان رأت ، بعد استظهار حالة الموظف ، انه لا يستحق الفصل ، وانما تستوجب المصلحة العامة نقله الى عمل آخر — لا تثريب

عليها اذا ابدت ذلك ، ولا يعتبر ابدالها لمثل هذا الاقتراح مبطلا للقرار الادارى بالنقل اذا صدر ممن يملكه بعد تقديره لهذه الملاعة في ضوء ما اقترحتة اللجنة ، ما دامت الجهة التي اصدرت قرار النقل تملك ذلك قانونا بناء على ما نقدره هي ، ايا كان المصدر الذي استقتت منه العناصر التي كشفت لها هذه الملاعة ، وسواء اكان ماضى عمل الموظف وبسدى صلاحيته له بحسب تقدير رؤسائه له ، ام على ضوء ما تسفر عنه تحقيقات مادية اجريت معه ، ام على هدى ما يلن للجنة المشار اليها من بحث حالته ، ام غير ذلك من المصادر التي قد تستظهرها الجهة المختصة باصدار قرار النقل ، لانها غير متيدة بأن يكون تقريرها مستبدا من مصدر بذاته وليست ممنوعة قانونا من أن تستلير ببحث اللجنة المذكورة او غيرها عند وزنها لمناسبات اصدار قرار النقل .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١) .

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

فصل الموظفين بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة مشكلة لهذا الغرض — عدم التقيد في تشكيل هذه اللجنة بأى قيد من حيث الاعضاء او عددهم او نوع وظائفهم او رتبهم — القول بوجوب تشكيلها برئاسة قاض — غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء بنص المادة الثانية والرابعة لتحديد اداة الفصل فنصت الاولى منها على ان الموظفين الذين هم في درجة مدير عام فاعلى يكون فصلهم بمرسوم ، ايا من عدا هؤلاء فيكون فصلهم بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة تشكل في كل مصلحة عامة على وجه معين ذكرته ، ونصت السادة الرابعة على ان

يفصل رجال القوات المسلحة بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من القائد العام للقوات المسلحة ويفصل رجال قوات البوليس المدنية والنظامية بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير الداخلية وتكون تسوية حالة هؤلاء جميعا وفقا للقواعد التي يقررها مجلس الوزراء .

ويبين من الاحكام المتقدمة انها لم تستلزم بالنسبة للقوات المسلحة او قوات البوليس المدنية والنظامية ان تشكل اللجان على نحو معين كما فعلت بالنسبة للجان التي تنظر في امر الموظفين المدنيين ومن ثم يكون الامر موقعا قانونا تفويضا مطلقا من كل قيد في تشكيل اعضاء هذه اللجان سواء من حيث نوعهم مدنيين او عسكريين او عديمهم او درجات وظائفهم او رتبهم العسكرية — ولما كان المطعون ضدهم — كما سبق القول — يعملون معاملة ضباط البوليس وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم ينص على خلاف ذلك — فانه يجوز تشكيل اللجنة التي تنظر في فصلهم بغير الطريق التاديبى على قرار اللجنة التي تنظر امر ضباط البوليس بان يكون تشكيلها مطلقا وغير مقيد باى قيد من حيث عدد الاعضاء ونوع وظائفهم او رتبهم . وعلى ذلك فليس ثمة مانع قانونى ان يمسد وزير الحربية والبحرية استنادا الى الفقرة «ب» من المادة الرابعة من المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الى لجنة للنظر في امرهم من غير القوات التي يتبعونها بل والى لجنة كل اعضائها من القوات المسلحة ، ومن ثم يكون قول المطعون ضدهم بأنه كان واجبا تشكيل اللجنة المذكورة على النحو الوارد في المسادة الثانية من القانون برئاسة تافس قولا لا مسند له في القانون — وبالتالي يكون تشكيل اللجنة التي نظرت في امر المطعون ضدهم صحيحا ولا مطن عليه .

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

نص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ومذكرته على أسباب فصل الموظفين العامين — عدم الإفصاح عن توافر سبب منها في القرار الصادر بالفصل — لا يعنى عدم قيامه على سببه .

ملخص الحكم :

إن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء نصها كما يلي « يكون فصل الموظفين العامين غير الصالحين للعمل أو الذين تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو أنزاهة أو الشرف أو حسن السمعة على الوجه المبين في المواد الآتية » :

ويبين من تعداد هذه الأسباب أنها نوعان : النوع الأول منهما هو عدم الصلاحية ، والنوع الثاني هو الشوائب والشبهات انقوية التي تمس كرامة الوظيفة أو الشرف أو حسن السمعة .

قد أضلفت المذكرة التفسيرية لهذا المرسوم بقانون الى غير الصالحين بطبيعته للعمل طائفة أخرى من الصالحين له الذين لم يتوافر فيهم النوع الثاني من الأسباب. وهى طائفة الموظفين القادرين المفتحين الذين لا يلائهم العهد الجديد وقد يكون من بين هذه الطائفة المشهود له بالكفاية وحسن السمعة .

ولما كانت هذه الأسباب أمام اللجنة وهى تنظر في أمر المطعون ضدهم ومن ثم لم يمس في قرارها عن توافر سبب منها فيهم فإن ذلك لا يميم قرارها لانها لم تكن ملزمة قانونا بالإفصاح عن أسباب قرارها ، ولا يعنى أن قرارها لم يتم على سبب يبرره قانونا إذ المفروض أن القرارات الادارية غير المسيية تقوم على أسبب صحيحة تبررها الى أن يثبت العكس .

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

ملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لأحوال الموظف — خلو ملف خدمة الموظف مما يمس كفايته أو يسوء سمعته — لا ينفي عدم ملامته للمعهد الجديد — الملامة للمعهد الجديد يجب أن يتواتر في الموظف الكفاء القادر المنتج ذي السمعة الحسنة ليكون بمثابة من الفصل طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تمنع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في هذا الشأن — لا يحد سلطتها هذه إلا الإحراف أو سوء استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن قول الحكم أن خلو ملفات المظعون ضدهم مما يشبههم وكونهما ماهرة بما يشهد على كفايتهم ونزاهتهم وحسن سمعتهم لما يدل على أن القرار المظعون صدر دون سبب يبرره — هذا القول مردود بأنه وأن كانت ملفات الخدمة هي الوعاء الطبيعي لكل ما يتعلق بمافى خدمة الموظف وأحواله من ناحية الكفاية والصلاحيات للوظيفة إلا أنها ليست هي المصدر الوحيد لأحوال الموظف إذ أن كثيراً ما يحدث أن بعض الوثائق والحقائق التي تتعلق بالموظف لا تسجل بهذه الملفات عمداً أو سهواً .

كما أن خلو ملف الخدمة مما يمس كفاية الموظف أو يسوء سمعته لا يتعارض ولا ينفي عدم ملامته للمعهد الجديد إذ لا شك أن الملامة للمعهد الجديد يجب أن تتوفر في الموظف القادر المنتج ذي السمعة الحسنة ليكون بمثابة من الفصل طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ وإذا ما تخلف فيه فلا تنفعه كفايته وحسن سمعته . ولا جدال في أن الجهة الإدارية تتبعت في هذا الخصوص بسلطة تقديرية واسعة تتحسس بها أحوال الموظفين لمعرفة من يلائم منهم المعهد الجديد ومن

لا يلائمه ولا يحد سلطتها هذه إلا الانحراف أو سوء استعمال السلطة وهما امران عجز المطعون ضدهم أفرادا وجماعة من اسنادهما لها أو التدليل عليهما فضلا عن ان الثابت من الاوراق ان اللجنة التي نظرت في امر المدعين كان معظم أعضائها من رجال الثورة وهم بلا شك اقدر الناس على معرفة الموظفين الذين لا يلائهم ذلك العهد وابعدهم كذلك عن الاغراض الشخصية .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢٤) .

قاعدة رقم (١٢٦)

المبدأ :

اللجان المشكلة للفصل بغير الطريق التاديبى — المختص بتشكيلها —
ضباط مصلحة السجون — وجوب معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق
احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يغير من ذلك تبعية
الى وزير الحرية والبحرية — اختصاص وزير الحرية دون الداخلية بتشكيل
لجنة النظر في عزلهم بغير الطريق التاديبى .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان المطعون ضدهم من ضباط مصلحة السجون فانه
تطبيقا للمادة الاولى من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٣ التي نصت على
ان « تعتبر الخدمة في السجون خدمة بوليس بالنسبة لضباط المصلحة
المذكورة وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم
تنص على خلاف ذلك » يعاملون معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق
احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ خصوصا وانه لا القانون
رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم هيئات البوليس ولا اى قانون
آخر لاحق تعرض لاحكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٣ بالانقضاء والتعديل
كما ان تبعيةهم الى وزير الحرية والبحرية على اثر ضم مصلحة السجون
الى وزارة الحرية لا يؤثر على حقهم في الاعادة من القانون سالف الذكر

من حيث وجوب معاملتهم معاملة رجال البوليس ومن ثم من وزير الحربية والبحرية يكون مختصا وفقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ بتشكيل لجنة للنظر في عزلهم بغير الطريق التلويحي ، ذلك ان المحول عليه عنى حسب احكام القانون المذكور في تعيين الجهة المختصة بتشكيل اللجنة المذكورة هو تبعية الموظف لوزير معين ، ومن ثم يكون القرار الصادر من السيد / وزير الحربية في اكتوبر سنة ١٩٥٢ بتشكيل اللجنة التي نظرت امر المحلومين ضدّهم قد صدر من يملكه قانونا — ويكون القول بان ذلك القرار بالتشكيل كان واجبا مسجورا من وزير الداخلية قولاً لا مسندا له في القانون .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — عدم جواز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات التي تصدر في ظله واستنادا اليه — عدم التفرقة في ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه .

ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التلويحي ينص في مادته السابعة على انه « استثناء من احكام المادتين ٣ و ١٠ من قانون مجلس الدولة لا يجوز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لاحكام القانون » لا وجه للتول بان مناهل اعمال تلك المادة ان يكون قرار الفصل قد صدر بالتطبيق لاحكام ذلك المرسوم بقانون ، اي طبق تطبيقا صحيحا — لا وجه لذلك ، لانه تاويل غير صحيح لغرض الشارع من عدم جواز الطعن بالالغاء ، ولو اخذ بهذا التاويل وجاز الطعن بالغاء قرارات الفصل التي لم يطبق

فيها هذا المرسوم بقانون تطبيقا صحيحا ، لصناعات كل هذه القرارات
هنا للطعن ، ولا ستوت في ذلك مع مسائر القرارات الادارية التي لم يرد
في شأنها منع من الطعن ، ولكن الحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء مجرد
صفة اخرى من الحكم برفض الدعوى فلا يحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء
الا فيما ترفض فيه الدعوى ، وغنى عن البيان ان هذا التأويل يخرج
عن قصد الشارع ، كما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون
سالف الذكر ، ذلك ان القائمين بالأمر رأوا وهم بسبيل اقامة الحكم على
اسس قوية سليمة ، تطهير الاداة الحكومية ، بفصل الموظفين غير الصالحين
للعمل ، ويقصد هؤلاء في نظرهم غير القادرين على اداء الوظيفة ،
او القادرين غير المنتجين ، او القادرين المنتجين الذين لا يلائهم المهنة
الجديد ، وكذلك من تطلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة
او النزاهة او الشرف او حسن السمعة ، ولما كان الفصل بهذا الطريق
تطبيقا للغرض الذي استهدفه الشارع سيصيب طائفة كبيرة من الموظفين
في وقت واحد حدد بده ، فكان من الطبيعي الا يترك أمر الجهاز الحكومي
تلقا غير مستقر ، فرأى المشرع ان يجعل قرارات الفصل هذه بمنأى
عن أي طعن من حيث الالغاء او وقف التنفيذ ، ما دامت صدرت في ظل
هذا المرسوم بقانون في الفترة المحددة لنفاذه ، ولو شابهها عيب من
العيوب التي كانت تجبر طلب الالغاء تطبيقا لقانون مجلس الدولة ،
فاورد نص المادة السابعة سالف الذكر ، وبذلك أغلق باب الطعن بالالغاء
او وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في هذا المرسوم
بقانون واستنادا اليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا
ومن لم يطبق هكذا في حقه ، لان الغرض من هذا المنع ، كما سلف القول ،
هو سد باب المنازعة في العودة الى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالالغاء
او وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

عدم جواز الطعن بالالغاء أو وقف تنفيذ القرارات التي تصدر في ظل المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ واستنادا اليه — عدم التفرقة في ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه — سريان هذه القاعدة ولو كلفت المخالفة أو الانحراف مسندين الى لجنة التطهير ذاتها أو الى مصدر القرار .

ملخص الحكم :

ان المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ اغلقت باب الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه وأيضا كلفت طبيعة المخالفة القانونية أو نوع الانحراف في تحصيل الواقع أو في مرضه ، سواء كان المأخذ مسندا الى لجنة التطهير ذاتها أو الى مصدر القرار — لأن الغرض من المنع هو سد باب المنازعة في العودة الى خدمة الحكومة من طريق الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — المادة السابعة منه لا تجيز الطعن بالالغاء — عدم انسحاب النص الى دعوى التعويض .
(م ٢٣ — ج ٦)

ملخص الحكم :

ان الشارح لم يمنع سماع طلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة عملاً بالمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، كما فعل بالنسبة الى طلب الغائها أو وقف تنفيذها ، فبقيت ولاية القضاء الإداري كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنها في ذلك شأن قرارات الإدارية الأخرى . فحسب الموظف المصنوع استناداً الى ذلك المرسوم بقانون ان ينصف بطريق التعويض ان كان لذلك وجه وكان قرار فصله مخالفاً للقانون .

(طعن ٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/١٧)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذي أجاز فصل الموظفين من الدرجة الثانية فيما فوقها بشروط معينة — تقريره مبدأ كان مقراً في ظل الأوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للموظف .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ عندما أجاز في مادته الأولى إحالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة اذا كان من الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بناء على اقتراح لجنة وزارية يشكلها مجلس الوزراء متى تبين عدم صلاحيته للتوظيف ، مع ضم مدة خدمة لا تتجاوز السنة وأداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة ، وذلك خلال الفترة التي حددها من ٣ من يناير سنة ١٩٥٤ الى ١٤ من يناير سنة ١٩٥٤ — ان القانون المذكور لم يستحدث جديداً في شأن جواز إحالة الموظف الى المعاش بغير الطريق التاديبى ، بل بما استحدثه هو إيجاد ضمانات لم تكن

مقررة له من قبل بجعل اقتراح فصله منوطا لولا بلجنة وزارية تتخصص حالته وتبدي رأيها في صلاحيته للبقاء في الوظيفة من عدمه ، كما رتب له حقوقا مالية ما كان ليظهر بها لولا النص عنها ، ذلك أنه إذا كانت الحكومة تلك من الأصل فصل الموظفين بغير الطريق التقليدي لعدم صلاحيتهم لتبوء في الوظيفة ، وتم ذلك وفقا للقانون ، وخلا من إساءة استعمال السلطة ، كان القرار سليما مبررا من العيب ، مما لا وجه معه لمساطة الحكومة بتعويض عنه .

(طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بفصل العاملين بغير الطريق التقليدي — منع التعقيب القضائي على قرارات رئيس الجمهورية بفصل العاملين بغير الطريق التقليدي — يعتبر عقبة حالت دون المطالبة بإلغاء هذه القرارات والزميت صاحب الشأن أن يتخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة — الإثر المترتب على ذلك : وقف مدة التقادم الى أن يزول المانع فتستأنف المدة سريانها — يتعين الاعتماد في حساب مدة التقادم بالحدة السابقة على الوقف والحدة اللاحقة لزوال المانع بصور حكم المحكمة الدستورية اعتبارا من ١٩٧١/١١/٢٢ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية — رفع الدعوى بعد اكتمال مدة التقادم — سقوط الحق في طلب التعويض .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الإشارة اليه الذي أسنى صفة أعمال السيادة على قرارات رئيس الجمهورية بأحالة الموظفين الى المعاش بغير الطريق التقليدي مما أدى الى منع التعقيب القضائي على هذه

القرارات ، يعتبر عقبة خالت دون المطالبة بهذا الحق والزمّت صاحب الشأن بأن يتخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة ، مما يقتضى وقف مدة التقادم بالنسبة له الى أن يزول هذا المانع فمستأنف المدة سريانها ومن ثم يتعين الاعتماد فى حساب مدة التقادم بالمادة السابقة على هذا الوقف والمدة اللاحقة له . ولما كان الثابت ان القرار الصادر بإحالة المدعى الى المعاش قد صدر فى ١٤ من فبراير سنة ١٩٦١ وليس ثمة منازعة من جانب المدعى فى انه علم بهذا القرار منذ صدوره ، وأن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ قد صدر وعمل به اعتبارا من ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ بعد أن كان قد انقضى على مدة التقادم سنتان وثمانية وعشرون يوما ولم يبق على اكتمال المدة سوى ثلاثة سنوات الا ثمانية وعشرون يوما تحسب اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ بحيث تكتمل المدة فى موعد غايته ٢٣ من اكتوبر سنة ١٩٧٤ واذا اقام المدعى الدعوى فى الأول من ابريل سنة ١٩٧٥ فانه يكون قد اقامها بعد اكتمال مدة التقادم مما كان يقتضى الحكم بسقوط الحق فى التعويض .

واذ ذهب الحكم المطعون فيه الى أن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر يعتبر قاطعا للتقادم بحيث تسرى المدة كاملة من جديد اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ تاريخ نشر حكم المحكمة الدستورية العليا فى الجريدة الرسمية فانه يكون قد اخطأ فى تطبيق القانون متعينا الحكم بالفائه والقضاء بسقوط حق المدعى فى التعويض .

(طعن ١٦٥ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨٤/٤/٢٨)

تعليق :

الفصل بغير الطريق النقابي ليس عملا من أعمال السيادة .

فى ١٩٧٢/٦/٨ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق النقابى . وقد وضع هذا القانون حدا لممارسات سابقة أنصفت بالجور ، وألغت ثوب الحق وأن نضحت بالباطل . وقد أسىء استخدام الفصل بغير الطريق النقابى من قبل وحتى يسد على المظلوم وكان منهم موظفون اكفاء أصبح على هذا الاجراء بغير وجه حق وصف العمل السىدى ، وحيل بين القضاء الإدارى وممارسة سلطته فى رقابة مشروعية هذا القرار بالنص فى القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على عدم الاختصاص بالنظر فى الدعوى التى ترفع بشأنه الغاء أو تعويضا يزعم انه من اعمال للسيادة .

وقد نصت المادة الاولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المنشار اليه على انه مع عدم الإخلال بالسلطات التى يقررها القانون فى حالة اعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق النقابى الا فى الأحوال الآتية :

(أ) اذا أخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الاضرار الجسيم بالإنتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو احد الأشخاص الاعتبارية العامة .

(ب) اذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

(ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها لغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا .

(د) اذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا .

ونصت المادة ٢ على أن يتم الفصل فى الأحوال المبينة بالمادة السابقة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص بعد سماع ائوال العامل ، وذلك دون إخلال بحقه فى المعائن أو المكافاة .

وفى جبيع هذه الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ويبلغ الى العامل المفصول .

ولا يجوز الانتحاء الى الفصل بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدموى يطلب الفصل قد رعت أمام المحكمة التأديبية .

ونصت المادة ٣ على أن يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، دون غيره ، بالفصل فى الطلبات التى يقدمها العاملون باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة او الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ، بالظن فى القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبي طبقا لهذا القانون ، وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة ، على أن يتم الفصل فى الدموى خلال سنة على الاكثر من تاريخ رجمها .

ويجوز للمحكمة بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ وللأسباب التى ترى أن المصلحة العامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض اذا كان له مقتضى ، بدلا من الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه .

ونصت المادة ٤ على إلغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش او الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة .

انتهاء الخدمة بالاتفاق بين
الإدارة وموظفيها (الاستقالة)

- الاستقالة الصريحة .
- الاستقالة الحكيمة (الإنقطاع عن العمل بدون إذن) .
- الاستقالة التيسيرية .

الفصل الثالث

انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها (الاستقالة)

الفرع الأول — الاستقالة الصريحة

قاعدة رقم (١٢٢)

المبسدا :

الاستقالة طبقا للاصول العامة للتوظيف — لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في نكس رابطة التوظيف — ترتب هذا الاثر — يتوقف على القرار الصادر من الجهة الادارية بقبولها صراحة او على مضي المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكما — سريان هذا الحكم على عمال المرافق العامة كافة .

ملخص الحكم :

ان الاستقالة طبقا للاصول العامة للتوظيف وللحكمة التي تام عليها تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في نكس رابطة التوظيف ، وانما يتوقف حدوث هذا الاثر بالمنهي للخدمة على القرار الصادر من الجهة الادارية المختصة بقبولها صراحة او على المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكما ، كما ان مقدم الاستقالة يجب عليه ان يستمر في عمله اتي ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينتفى الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة ، غرادته المنفردة — وهو في علاقته بالادارة في مركز قانوني اى تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح لا في مركز تعاقدي — لا تكفي وحدها لترتيب اثر ذاتي فوري على تقديم الاستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة ، ويصدق هذا الاصل على عمال المرافق العامة كافة وان ظلت القواعد المتظلة لعلقتهم بهذه المرافق من نص مرصد له .

(طعن ٢٢٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠)

قاعدة رقم (١٣٣)

المبدأ :

القرار الصادر بقبول الاستقالة — ركن السبب فيه هو الطلب المقدم بها — وجوب قيام الطلب مستوفيا شرائط صحته الى وقت صدور القرار .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة هو ركن من القرار الادارى الصادر بقبولها :
فيلزم لصحة هذا القرار ان يكون الطلب قائما لحين صدور القرار :
مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا .

(طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١١/٥/١٩٥٥)

قاعدة رقم (١٣٤)

المبدأ :

عملية تقديم الاستقالة وقبولها ليست عملية تعاقدية ، بل هي عملية
ادارية — انتهاء الخدمة بغرار ادارى بقبول الاستقالة — وجوب ان يصدر
طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح — انطباق الحكم المقرر في
المادة ١٢٤ منى — تطبيق القضاء الادارى لهذا النص لا باعتباره ملزما
بتطبيقه ، بل بحسبانه مقرر لاصل طبعى هو وجوب تنفيذ العقود
والالتزامات بحسن نية .

ملخص الحكم :

لئن كان تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهى بها
خدمة الموظف ، بل هي عملية ادارية ، يترها الموظف بطلب الاستقالة ،
وتنتهى الخدمة بالقرار الادارى الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب
هذا القرار ، الا انه لما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر ارادة

الموظف في امتزال الخدمة ، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب واحداث الأثر القانوني المترقب على الاستقالة ، كان لزاما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح ، يفسده ما يفسد الرضا من عيوب، كما يزيل هذه العيوب أو يستط الحق في التمسك بها ما يقضى بها القانون في هذا الخصوص ، كما يجب التنبيه الى أنه بالرغم من أن القضاء الإداري غير ملزم بتطبيق المادة ١٢٤ من القانون المدني إلا أنه يجب انزال الحكم على مقتضاه ، لأن هذا المنقضى يترد الى أصل طبيعى هو وجوب تنفيذ العقود والالتزامات بحسن نية ، ما دام الثابت أن تمسك المدعى بالملط الذى وقع فيه ووقعت فيه الإدارة يتعارض مع ما يقضى به حسن النية .

(ملعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

السلطة التى تملك الموافقة على قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى — الجدا الدستورى هو ألا اجبار فى تولى الوظائف والاستمرار فيها إلا فى الأحوال المنصوص عليها فى القانون — طلب الاستقالة الذى يقدم من العامل أن هو ألا أفصح عن إرادته فى ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من اسباب انتهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام — النص فى كل من هذين القانونين على تحديد أداة القانونية اللازمة للتعين فى وظائف الإدارة العليا ، ومن بينها وظائف الفئة الأولى ، لا يعتبر تحديدا فى ذات الوقت وبالضرورة للداة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل — السلطة التى تملك قبول استقالة العاملون من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هى السلطة المختصة طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون — السلطة المختصة بقبول استقالة العاملين من الفئة الأولى بالقطاع العام هى رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الشركة حسب الأحوال .

ملخص الفتوى :

إن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٨ من مارس سنة ١٩٧٢ فاستبان لها أن المؤسسة المصرية العامة للنقل البحري كانت قد استطلعت رأى إدارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبات في شأن تحديد السلطة التي تملك إصدار قرار قبول الاستقالة بالنسبة للعاملين بالمؤسسة وشركاتها من الفئتين الأولى والثانية . وقد رأت إدارة الفتوى بكتابها رقم ٤٠٧ المؤرخ في ١٩ من يناير سنة ١٩٦٨ أن لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ قد رسمت طريقا وحددت أداة قانونية يتم بها تعيين العاملين في الفئة الأولى والفئة الثانية فنصت المادة الثالثة منها على أنه « ويكون التعيين في وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص » أما الوزير المختص في وظائف الفئة الأولى وما يعطوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية . » .

وخضعت الفتوى من ذلك إلى أن السلطة التي تملك التعيين تكون بذاتها هي السلطة التي تملك البت في طلب الاستقالة بأعمالها السلطة التي تملك صلاحية تقدير دخول العامل الخدمة وتركه أيأها ومن ثم فإن قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى لا يكون إلا بقرار جمهوري كما أن قبول استقالة العاملين من الفئة الثانية لا يكون إلا بقرار من الوزير المختص .

وقد عيبت الوزارة على هذا الرأي بقولها أن كثيرا من جهات الإدارة ترى أنه طالما أن صاحب الشأن قد قدم استقالته وقيلتها الجهة الإدارية المسئولة فإن أمر قبولها يمكن أن يكفى في شأنه بموافقة رئيس الجهة الإدارية التي يتبعها باعتبارها رأس السلم الإداري في هذه الخصوصية أو بموافقة الوزير المختص دون ما حاجة إلى استصدار قرار جمهوري بذلك بالنسبة للعاملين من الفئة الأولى فإرادة العامل واضحة في ترك الخدمة .

ومن حيث أنه وفقا للمبادئ التي تضمنها الدستور الدائم في المادتين ١٣ و ١٤ فإن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة . ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولاداء خدمة عامة وبمقابل

مادل كما ان الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ومن ثم فإن المبدأ الدستوري هو ألا اجبار في تولي الوظائف والاستمرار فيها الا في الاحوال المنصوص عليها في القانون ..

ومن حيث ان طلب الاستقالة انذى يقدم من العامل ان هو الا افصح عن ارادته في ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من أسباب انتهاء الخدمة طبقا للمادة (٧٠٠) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة (٦٤) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام .. وقد نظم كلا القانونين كيفية ممارسة العامل لحقه في ترك الخدمة فنصت المادة (٧٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان « للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة - ولا تنتهي خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » كما تضمنت المادة (٦٧) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ نصا مقابلا يقضى بان « يكون للعامل ان يقدم استقالته .. ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » . وعلى هذا النحو لقد اكدت تشريعات العاملين المبدأ الدستوري بالا اجبار في تولي الوظائف العامة والبقاء فيها .

ومن حيث انه ولئن كان المشرع في كلا القانونين المشار اليهما قد حدد الاداة القانونية اللازمة للتعيين في وظائف الكادر الملحق بهما بان نص في المادة (١٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان « يكون التعيين في وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .. » كما نص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ في المادة (٥) على انه « فيما عدا رئيس مجلس الادارة واعضاء مجلس الادارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين في وظائف الادارة العليا بقرار من الوزير المختص .. » — لئن كان ذلك — فإن هذا التحديد للاداة القانونية اللازمة للتعيين في وظائف الادارة العليا — ومن بينها وظائف الفئة

الاولى — لا يعتبر تحديداً في ذات الوقت وبالضرورة للاداءة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل اذ يتعين للتقيد بهذا الاداءة القانونية النص على ذلك صراحة .

ونظرا للخلاف الجوهرى بين التعيين — الذى هو افتتاح لعلاقة وظيفية يتقلد بها العامل الوظيفة ويخول صلاحياتها ويباشر مسؤولياتها فى خدمة الحكومة أو القطاع العام بما يترتب على ذلك من آثار تنعكس على سير العمل بأجهزة اتقولة ومؤسساتها العامة — وبين ترك الخدمة بناء على استقالة العامل الذى غالباً ما يجب الى طلبه بحسبان ان تولى الوظائف وتركها آخر فيه طبقاً للمبدأ الدستورى سالف الذكر ، فمن ثم اذا تسدر المشرع ان يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار يصدر من رئيس الجمهورية نظرا لاهمية هذه الوظائف بحسب وزخمها ومسئوليتها فى جهاز الدولة ، فان ترك الخدمة بهذه الوظائف بناء على الاستقالة ليس بذات الاهمية أو الاثر الذى ينتج عن التعيين فيها ولا يقتضى تقدير قبول الاستقالة منها — والحال كذلك — تقدير لصلوالمح عمالة فى جوانب متعددة كالشأن فى التعيين وانما ينحصر انتقدير فى مصلحة العمل بالجهة التى يعمل بها العامل طالب الاستقالة وهو الأمر الذى يقدره رأس هذه الجهة والمسئول عن نشاطها فيكون هو السلطة المختصة باصدار قبول الاستقالة أو ارجاء قبولها أو رفضها دون ما حاجة الى استصدار قرار من رئيس الجمهورية بذلك .

وهذا النظر اذ يتفق مع نص المادة (٢) من مواد اصدار القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه اذى يجرى على انه (فى تطبيق احكام هاذ القانون بقصد ، ١ — ٢ — بالسلطة المختصة :

(ا) الوزير المختص ،

(ب) المحافظ المختص .

(ج) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص » — فانه ايضا تبليه الاعتبارات التى تقتضى سرعة البت فى طلب قبول الاستقالة بمبل انتغشاء الاجل الذى حدده القانون للبت فيها والا اعتبرت مقبولة بحكم القانون ، ونم يخرج القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على هذا النظر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السلطة التى تملك قبول استقالة العاملين من الفئة الاولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة هى السلطة المختصة طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون . اما بالنسبة للعاملين من الفئة الاولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام فان السلطة المختصة بقبول استقالاتهم هى رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة او رئيس ادارة الشركة حسب الاحوال .

(فتوى ٢١١ فى ١٩٧٢/٢/٢١)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

وقوع الاستقالة تحت تأثير الغلط فى فهم القانون من جانب الإدارة
وبقدم الاستقالة — زوال عيب فساد الرضا — لا وجه للمسك بعد ذلك
بهذا العيب .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن الموظف والإدارة ، حين تقديم الاستقالة وحين قبولها ، قد وقع كلاهما تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، باعتقاد أن الموظف يقدم الاستقالة كان ممن يفيدون من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، الذى كان يشترط للأعادة من أحكامه أن يكون للموظف المستقبل مدة خدمة محسوبة فى المعاش تبلغ خمس عشر سنة ، فان الإدارة قد قامت بعد ذلك بما بحق ما طلبه الموظف وأهله فى استقالاتهم من حيث صرف المبالغ المستحقة لهم فى صندوق الادخار كاملة بما فى ذلك حصة الحكومة ، فليس ثمة ما يوجب إلغاء القرار الصادر بقبول الاستقالة بحجة أن تقديم طلبها والقرار بقبولها كلاهما قد وقع تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، ومرد ذلك الى أصل طبيعى يتعلق بزوال عيب فساد الرضا يسبب الغلط رددته المادة ١٢٤ من القانون الدنى ، حيث نص على أنه

« ليس لمن وقع في غلط أن يتهمك به على وجه يتمارض مع ما يقضى به حسن النية ، ويبتنى بالأخص ملزما بالعقد الذى قصد إبرامه اذا أظهر الطرف الآخر استعداده لتنفيذ هذا العقد » .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعدة رقم (١٣٧)

المبدأ :

الاستقالة مظهر من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة ويجب ان تصدر برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الإكراه — توافر عناصر الإكراه في حالة تقديم الموظف الطلب تحت سلطان رهية بئتها الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس — للمحكمة أن تستبد اقتناعها من وقوع الإكراه بظروف الحال — توافر هذا العيب يبطل طلب الاستقالة ويبطل تبعاً لذلك قبول الاستقالة المبني عليه — مثال ذلك اعتقال عضو مجلس الدولة مع توقيته مطالبته بالاستقالة والمطالبة التي لا يستجوبها وأبلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء أنها كانت مطلوبة أساساً بفرض التحلل من الضمانات التي احاط بها القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل حتى يمكن إحالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لأن هم في مركزه القسائونى .

أثر ذلك — ان طلب الاستقالة يكون قد صدر عن غير ارادة حرة تحت تأثير الإكراه المفسد للرضا والاختيار ويعتبر باطلاً ويبطل تبعاً لذلك قرار قبول الاستقالة المبني عليه — القرار الصادر في هذا الشأن بمثابة فصل عاوى لا يختص به رئيس الوزراء .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة بامتناره مظهراً من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الإكراه اذا توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهية بئتها الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس بأن كانت

ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محدقا يهدده ، هو أو غيره من النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسيملته .

ومن حيث أن الأوراق وإن كانت خلوا من الحليل الذى يؤيد الطاعن فيها إثارة من أن المباحث العسكرية قد مارست معه صنوف التعذيب التى أشار إليها لرفعها بمرها الى التقدم بطلب الاستقالة وكانت المحكمة قد ارتأت أن تحقيق وقائع هذا التعذيب عن طريق سماع الشهود الذين استشهد بهم الطاعن أو إحالته الى الطب الشرعى للكشف عما به من آثار هذا التعذيب لن يكون منتجاً بعد أن انقضى ما يقرب من ثمانى سنوات على تاريخ القبض على الطاعن وبالتالي يتعذر اثبات أن ما قد يكون علقا به من آثار التعذيب قد تم تبيل طلب الاستقالة لو كان بمناسبتها ، والأمر وإن كان كذلك إلا أن المحكمة ترى من الظروف والملايسات التى احاطت بتقديم طلب الاستقالة وقبولها ما يقطع فى أن الطاعن لم يتقدم بهذه الاستقالة عن رغبة صحيحة ورضاء طليق من الإكراه . وتستند المحكمة اقتناعها من أن الطاعن تقدم بطلب استقالته وهو مودع بالسجن الحريمى تحت أمرة القائمين عليه وخاضع لسلطانهم . وقد اتسمت التصرفات التى اتخذت حياله منذ الوهلة الاولى بمخالفة القانون وخرق لحكامه . فقد تولت المباحث العامة بناء على طلب منتش المباحث العامة فرع القاهرة القبض على الطاعن وتفتيش منزله فى ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٦٥ ، وظل مقبوضا عليه قرابة الاربعة اشهر دون تحقيق يجرى معه اللهم الا المذكرة التى حررها بخطه فى ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، وذلك دون ثمة مبرر ظاهر ، كما أهملت كل الجهات المعنية ما تضى به قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ من ضمانات خاصة بأعضائه . فتنقها المادة ٦٤ من القانون المذكور حين نصت على « ويكون النواب غير قابلين للعزل متى امضوا ثلاث سنوات متصلة فى وظائفهم . » ويسرى بالنسبة الى هؤلاء سائر الضمانات التى يتمتع بها القضاء وتكون لجنة التدليب والتظلمات هى الجهة المختصة فى كل ما يتصل (٢٤ — ج ٦)

بهذا الشأن » وانصحت المذكرة الإيضاحية لقانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الذي نقلت عنه المادة المذكورة ، على أن انصم الخاص بسائر الضمانات التي يتمتع بها القضاة يشمل الضمانات المتعلقة بالقبض عليهم واستمرار حبسهم وتحديد المحكمة المختصة وكل ما يتصل بهذا الشأن . وقد أوردت المادة ١٠٦ من قانون السلطة القضائية الصادر به القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ والذي عمل به اعتباراً من تاريخ نشره في ٢٢ من يولية سنة ١٩٦٥ قبيل تاريخ القبض على الطامن ، الضمانات المقررة للقضاة والتي يتمتع بها أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل بالتطبيق لحكم المادة ٦٤ سالف الذكر ، ومنهم الطامن الذي عين نائباً بالمجلس اعتباراً من ٧ من أغسطس سنة ١٩٦٢ وكان قد أمضى بذلك أكثر من ثلاث سنوات متصلة في وظيفته عند القبض عليه في ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٦٥ . وكان من مقتضى ذلك أن يتمتع بالضمانات التي أسبغها القانون على أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ومنها عدم جواز القبض عليه أو حبسه احتياطياً إلا بعد الحصول على إذن من لجنة التأديب والمظالمات . كما كان يتعين عند القبض عليه في حالة الطمس أن يرفع الأمر الى هذه اللجنة في مدة الأربع والعشرين ساعة التالية لقراره استمرار حبسه أو الإفراج عنه بكفالة أو بغير كفالة مع تحديد مدة الحبس في القرار الذي يصدر بالحبس أو باستمراره ومراعاة هذه الإجراءات كلها رؤى استمرار الحبس الاحتياطي بعد المدة التي قررتها اللجنة ، وعدم جواز اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق معه أو رفع الدعوى الجنائية عليه في جناية أو جنحة إلا بإذن من اللجنة المذكورة وبناء على طلب النائب العام كما كان يتعين حبسه وتنفيذ العقوبة المفيدة للحرية بالنسبة له في أماكن مستقلة عن الأماكن المخصصة لحبس السجناء الآخرين . ورغم أن هذه الضمانات القانونية فقد أهملت كل الجهات المعنية أعمال هذه الأحكام جملة وتفصيلاً وانفردت بالقبض على الطامن وحبسه احتياطياً دون عرض الأمر على لجنة التأديب والمظالمات لتأمرس اختصاصاتها بالنسبة له مهجرة بذلك أهم الضمانات المقررة قانوناً لرجل القضاء . كما أن مجلس الدولة رغم علمه بالقبض على الطامن وحبسه منذ البداية لم يتحرك للتعرف على ما نسب الى أحد أعضائه ليحقق له الضمانات القانونية سالف الذكر .

ولا ريب أن من شأن هذه التصرفات ما يزعزع ثقة الطاعن في أن السيادة كانت للقانون ولأحكامه ، وبالتالي فإن ما وقر في نفسه من أن الغلبة كانت لمنطق القوة دون منطق القانون وضماناته ، كان له ما يبرره ومن ثم فإن ما أثاره الطاعن من أن الاستقالة التي تقدم بها كان مبعثها الإكراه المخسدة للرضا يقوم على أساس سليم من الواثق والقانون إذ لم يكن أمامه من سبيل إلا الأذعان لطلب الاستقالة وهو حبيس في السجن الحربي متيسد الحرية منقوص الضمانات القانونية .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر أن المحكمة لم تستشف من الأوراق ثمة مصلحة للطاعن تبرر التقدم بطلب الاستقالة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ بعد أن أمضى حوالى ستة أشهر على تاريخ القبض عليه دون أن يفكر فيها وكان التحقيق معه قد انتهى أو كاد منذ ١١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ . والواقع من الأمر أن الرغبة كانت قد اتجهت الى تقديم الطاعن الى محكمة أمن الدولة لمحاكمته جنائيا مع المتهمين الآخرين وكان الأمر يتطلب استئذان لجنة التأديب والتظلمات في رفع الدعوى الجنائية ضده على ما تقضى به الضمانات المقررة قانونا لأعضاء مجلس الثورة سالفة البيان ، إلا أن الاتجاه السائد كان يسير منذ البداية على عدم الالتزام بأى ضمانات مقررة للطاعن والإعراض عن الالتجاء الى لجنة التأديب والتظلمات فيما تقضى به القانون ومن هنا كانت مصلحة واضحة للضغط على الطاعن ليتقدم باستقالته حتى يصبح النيابة العامة في حل من اتخاذ إجراءات استئذان لجنة التأديب في رفع الدعوى الجنائية ضده . وهذا الهدف واضح الدلالة من ظروف التقدم بالاستقالة وماتى ذلك من إجراءات فقد بعثت إدارة السجن الحربي بالطاعن الى مجلس قيادة الثورة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ ليتقدم بطلب الاستقالة الى السيدين رئيس نيابة أمن الدولة العليا وأمين عام مجلس الدولة بينما كان الوضع الطبيعى أن يتقدم بها الى إدارة السجن أو الى المحقق ، وكان ذلك لسبب غير معقول إلا أن يكون للإجاء بأن الطاعن تقدم باستقالته عن طواعية واختيار . ثم عرضت الاستقالة على السيد رئيس الوزراء حيث أصدر قراره بقبولها في ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ وفي لهفة بادية أبلغت الواقعة الى مجلس الثورة فعلم الأيمن العام به بإبلاغها شقاهة الى السيد

رئيس نيابة أمن الدولة الذي إبْلِغها بدوره الى السيد وكيل النيابة المحقق أثناء وجوده في السجن الحربي وتم ذلك كله في ذات اليوم وهو يوم ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ الذي فتح فيه السيد وكيل النيابة المحقق محضره الساعا الرابعة وأربعين دقيقة مساءً بالسجن الحربي ووجه الاتهام فيه الى الطاعن لأول مرة ثم أُحيل مع باقي المتهمين الى المحاكمة في ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٦ . وتوقيت المطالبة بهذه الاستقالة والعجلة التي لا بدت قبولها وإبلاغها الى سلطات التحقيق تقسر بجلاء أنها كانت مطلوبة أساساً بغرض الخلط من الضمانات التي أحاط بها القانون الطاعن باعتباره من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ، حتى يمكن إحالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لأن هم في مركزه القانوني من وجوب عرض الموضوع وإدلائه وملابساته على لجنة التأديب والتظلمات بمجلس الدولة قبل رفع الدعوى الجنائية ضده لتأذن أو لا تأذن برفع الدعوى ، وقد تحقق ذلك بإحالة الطاعن الى المحاكمة بعد يومين فقط من تاريخ قبول الاستقالة . ولا تنصير المحاكمة أن يسعى الطاعن ، وهو من رجال القانون الذين يدركون ما لهم من حقوق وضمانات ، الى التقدم بطلب استقالة مختاراً وفي هذا الوقت بالذات ما لم يكن ذلك نتيجة رهبة حقيقية عفاها ولم يقو على تحملها أو مقاومتها .

ومن حيث أن طلب الاستقالة وقد صدر على ما سلف بيانه عن غير إرادة حرة تحت تأثير الإكراه المفسد للرضا والاختيار . فإنه يعتبر باطلاً ويبطل تبعاً لذلك قرار قبول الاستقالة المبني عليه . وبناء عليه يكون القرار المطعون فيه الصادر بقبول استقالة الطاعن في الواقع من الأبراثالة غير مشروعة فهو بمثابة الفصل العادي وهو ما لا يخص به السيد رئيس الوزراء الذي قبل الاستقالة .

(طعن ٤٣ لسنة ١٩ في — جلسة ١٩٧٣/٦/١) .

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضاء —
الاكراه المفسد للرضاء — اشتغاله على عنصرين : موضوعي ونفسي .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال
الخدمة يجب ان يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب
ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان
رهبة بعثتها الادارة في نفسه دون حق ، وكانت قائمة على أساس ، بأن
كانت ظروف الحال تصور له ان خطراً جسدياً محققاً يهدده هو أو غيره في
النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويرامى في تقدير الاكراه جنس من
وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر
من شأنه ان يؤثر في جسامته .

فالاكراه يشتغل على عنصرين : عنصر موضوعي هو الوسائل التي
تولد الایماذ بخطر جسيم محقق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسي هو
الرهبة التي تبعثها تلك الوسائل في النفس فتحيل الموظف على تقديم
الاستقالة .

(طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥) .

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضاء — الاكراه
المفسد للرضاء — العناصر التي تساعد على تخديره .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الوظيفة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس ، بأن كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسيما محدقا يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويرامى في تخدير الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه وسنة وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسيملته .

(طعن ٣٥٠ لسنة ٢ في — جلسة ١٦/٦/١٩٥٦) .

قاعدة رقم (١٤٠)

البيدا :

الاكراه المفسد لرضاء المستقبل — وجوب ان يبعث الرهبة بوسائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة .

ملخص الحكم :

يجب لكي يكون ثمة اكراه مفسد للرضا ان يبعث الرهبة بغير حق ، أي بوسائل غير مشروعة ، ولغاية غير مشروعة ، ومن ثم فلا تثيريب على الإدارة — وهي في مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصالحين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — أن هي بصرت موظفا ممن يعينهم هذان القراران بالمزايا التي يفيد منها لو أنه اعتزل الوظيفة بالتطبيق لاحكامها ، وبصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ في حقه ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن ، اذ الإدارة في مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تنحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين

واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها ، وهي مخاطبة بمقتضى التتارين المذكورين للعمل على تحقيق أغراضها . - فما تتخذ من موقوفات موظف بمناسبة تطبيقها يكون - والحالة هذه - مشروعا في الوسيلة والغاية معا . ولا يغير من هذا النظر التبصر في الوقت ذاته باحتساب التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذي ينطوى على مزايا أقل ، ويجعل الموظف في مركز أسوأ لو طبق في حقه ، لأن ذلك لو صح من جانب الإدارة يكون أيضا في ذاته مسلكا مشروعا في وسيلته وغايته ، ما دام هو قانونا من قوانين الدولة الواجبة التطبيق .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

إكراه - طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها - وجوب صدوره عن رضا صحيح - يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه - خضوع الإكراه باعتباره مؤثرا في صحة القرار لتقدير المحاكم الإدارية في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الإدارية - خضوعه كذلك لرقابة المحكمة العليا في تعقيها على أحكام تلك المحاكم .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة تد جرى على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها ، وأنه يلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما حين صدور القرار مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا . وأن طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ، ومنها الإكراه أن توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة تبعثه الإدارة في نفسه دون حق ، وكانت قائمة على

أساس : بينها كانت ظروف الحال تصور له خطراً جسيماً محققاً بهـسده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويرامى في تقدير الاكراه جنس من وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه ان يؤثر في جسامته وان الاكراه باعتباره مؤثراً في صحة القرار الإداري — يخضع لتقدير المحكم الإدارية في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الإدارية ، كما يخضع لرقابة المحكمة العليا في تعقيبها على أحكام تلك المحاكم ..

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٤٢)

المبدأ :

تبصر الجهة الإدارية لصاحب الشأن لما قد يترتب على الشكوى المقدمة ضده من إحالة الأمر على النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من إحالته الى المحاكمة — اختياره الاستقالة — لا تثريب على مسلك الجهة الإدارية .

ملخص الحكم :

لا تثريب على الجهة الإدارية ان هي بصرت الطاعن بها قد يترتب على الشكوى من إحالة الأمر الى النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من إحالته الى المحاكمة ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن فاختار هو أهون للضررين ، اذ الإدارة بمسلكها هذا لم تتخذ وسيلة غير مشروعة ، ولم تتحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة بل انها سلكت المسلك السوي الواجب عليها اتباعه .

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٤٣)

المبدأ :

القبول الضمني للاستقالة — لا يتحقق الا بفوات المدة التي حددها القانون دون أن تصدر الإدارة قرارا صريحا في الطلب — العبرة بتاريخ صدور القرار الإداري الذي يحدد موقف الإدارة من الطلب وليس بتاريخ إبلاغ هذا القرار الى صاحب الشأن ذاته او الى الجهات التي يتبعها ..

ملخص الحكم :

لا حجة فيها يذهب اليه المدعى ، مؤيدا بالحكم الملغى فيه ، من أن طلبه ترك الخدمة قد اعتبر مقبولا بقوة القانون بمعنى ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه اياه دون إبلاغه برفض الجهة الإدارية له ، اذ العبرة انما هي بتاريخ صدور القرار الإداري الذي حدد موقف الإدارة من طلبه وكشف عن ارادتها القاطعة في عدم اجابته اليه ، لا بتاريخ إبلاغ هذا القرار الى صاحب الشأن ذاته او الى الجهات التي يتبعها .

(طعن ٣٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨) .

قاعدة رقم (١٤٤)

المبدأ :

الاستقالة المعلقة على شرط — اعتبارها كأن لم تكن — التمسك بهذا الحكم أو النزول عنه — للجهة الإدارية وحدها دون الموظف .

ملخص الفتوى :

انه وان كانت الاستقالة المعلقة على شرط تعتبر كأن لم تكن بالتطبيق للفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . الا أن هذا الحكم لم يوضع الا لمصلحة الجهة الإدارية وحدها ، ومن ثمة فلها أن تيمسك به أو تتنازل عنه وفقا لمقتضيات الصالح العام أي أن لها في هذا الصدد أن تقبل الاستقالة بشروطها والا اعتبرت كأن لم تكن .

(فتوى ١٤٢ في ١٣/٣/١٩٦١) .

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

تقديم الاستقالة مع النص فيها على وجوب الإسراع في صرف مكافأة الخدمة أو المبلغ المستحق في صندوق الإنذار أيهما أكبر — عدم اعتبار هذه العبارة شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أن الموظف قدم استقالته ونص فيها على وجوب صرف مكافأته من مدة خدمته أو المبلغ المستحق له في صندوق الإنذار أيهما أكبر وذلك « بمجرد تركه الوظيفة » ، فإن هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا ، وإنما هي لاتعدو أن تكون استثناءا للهيئة في سرعة اتمام الصرف .

(طعن ١٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعدة رقم (١٤٦)

المبدأ :

الامتناع عن الدافع على تقديم الاستقالة — ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأى قيد أو شرط .

ملخص الحكم :

أن مجرد امتناع المدمى في استقالته عن الدافع له على تقديمها وهو رغبته في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الأمة ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأى قيد أو شرط .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٩٧/٣/١٨) .

قامعة رقم (١٤٧)

المبدأ :

تضمن الاستقالة طلب تطبيق قانون المعاشات لا يعد من قبيل الشروط
التي تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من القانون ٢١٠
لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان الطلبين اللذين تقدم بهما المدعي بيدي فیهما رغبته فی الاستقالة
كما هو واضح من سياق عبارتهما غیر ملحقین علی ای شرط ، ذلك ان
طلب تطبيق قانون المعاشات فی حقه ، وهو ما كان سيجرى حکمه علیه
دون حاجة الى التنبيه اليه لو كان له وجه حق فی ذلك لا يمسد من قبيل
الشروط التي تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المشار اليه ،
على أنه لما كان وجه الرأي فی مضمون الطلب الأول الذي اشار فيه المدعي
الى قانون المعاشات مان الطلب الثاني المقدم منه بعد ذلك الذي استند اليه
القرار المطعون فيه قد جاء خلوا من ای شرط مما ينفي أية مظنة يمكن أن
تساند المدعي فيها يتحمل فيه الآن ، وقد كان عليه أن يتدبر أمره فی ضوء
حكم القانون فی شأن تسوية حالته قبل أن يقدم علی الاستقالة أما وقد
تقدم بها والحق فی قبولها بطلب آخر لم يذكر به أكثر من أنه يطلب الموافقة
على قبول استقالته من الخدمة ملا تثريب علی الوزارة أن هی تبليت
الاستقالة ورتبت عليها اثرها القانوني ، ومن ثم يكون القرار الصادر منها
فی هذا الشأن قد جاء مطابقا لاحكام القانون .

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

وفاة الموظف في ذات اليوم الذي عبر فيه عن رغبته في التخلي عن الخدمة المنصوص عليه في المادة التاسعة من القواعد المنظمة للمكافأة المستحقة للعاملين بالهيئة العامة للسكك الحديدية المقررة بالنشور (١) المصدق عليه من مجلس إدارتها في ١٣/٤/١٩٦٤ وقبل أن تقبل منه هذه الاستقالة — تحديد المكافأة المستحقة له على أساس أنه توفي وهو في الخدمة — صحيح لا تريب عليه .

ملخص الحكم :

مضى كان الثابت من أوراق الدعوى أن مورث المدمى قدم استقالته الى الهيئة العامة للسكك الحديدية في أول مايو سنة ١٩٥٤ ثم وافته المنية في اليوم ذاته ، ولم تكن الهيئة قد قبلت هذه الاستقالة بعد ومن ثم فإن الجهة الادارية ، اذ حددت المكافأة المستحقة له على أساس أنه توفي في الخدمة ، تكون قد طبقت القانون تطبيقاً صحيحاً ،

(ملعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠) .

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدأ :

ارجاء قبول الاستقالة — احالة العامل الى المحاكمة التأديبية أثناء الاجراء — امتناع قبول الاستقالة — قبولها بعد انتهاء المحاكمة التأديبية مطابق للقانون .»

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان « للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون

الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون . ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك . فاذا احيل العامل الى المصاحبة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش . ولما كان البادى من ظاهر الاوراق المدعى تقدم بطلب استقالة صريحة في ٢٣ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ وقررت الجهة الادارية ارجاء قبول استقالته لمصلحة العمل واخطرت بذلك خلال مهلة الثلاثين يوما التى حددها القانون فانه يترتب على ذلك استمرار قيام رابطة المدعى بوظيفته وعدم انقطاعها بتقديم طلب الاستقالة ولما كان المدعى قد احيل الى المحاكمة التأديبية في هذه الاثناء فقد اصبح مبتعنا على النجدة الادارية أن تقبل استقالته الا بعد صدور الحكم في اندعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش .

ومن حيث ان المستفيد من القرار المطعون فيه ان الجهة الادارية قد قبلت استقالة المدعى بعد صدور حكم المحكمة التأديبية سالف الذكر في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٩ واعتبرت خدمته منتهية من تاريخ بدء انقطاعه عن العمل فان قرارها يكون والحالة هذه وبموجب ظاهر الاوراق مطابقا للقانون .

(طعن ٥٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢)
قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

الانقطاع عن العمل قبل صدور قرار قبول الاستقالة يشكل مخالفة تأديبية تستوجب المؤاخذة — مجازاة العامل في هذه الحالة بالفصل — عقوبة الفصل فيها مخالفة في الشدة خروج على المشروعية — الجزاء المناسب هو خصم عشرة ايام من المرتب .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاوراق ان الطامن التحق بخدمة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في يناير ١٩٦٥ في وظيفة مكتبية من الدرجة الثامنة ، وحصل أثناء الخدمة على مؤهل بكالوريوس التجارة في مايو سنة ١٩٧٠ ومن ثم قدم طلبا لتعيينه في وظيفة من الدرجة السابعة التخصصية من الوظائف المعلن عنها بالجهاز بالاعلان رقم ٣ لسنة ١٩٧١ وأن قرار تعيينه في هذه الوظيفة صدر في اول مايو سنة ١٩٧١ وانه انقطع من عمله في ٣ من مايو سنة ١٩٧١ وقدم طلب استقالة من عمله فرد عليه الجهاز في ١٦ من مايو بدعوته الى العودة لعمله وفي ١٩ من مايو تبين ان رئيس الجهاز لم يوافق على طلب الاستقالة الا أنه لم يستجب وظل منقطعا عن العمل فتمتقررت اقالته لهذا السبب الى المحكمة التأديبية وقد قرر الطامن في تحقيق النيابة الادارية انه انقطع عن عمله لانه قدم استقالته من وظيفته وأن الباعث على تقديمها هو رغبته في طرق مجال العمل الحر لا سيما وقد تراخى الجهاز في تسوية حالته ووضعها في الوظيفة المناسبة للمؤهل الذي حصل عليه وانفسك أن الجهاز استجاب لطلب استقالة مماثل تقدم به أحد زملائه في ابريل سنة ١٩٧١ وأن عمله في الوظيفة الكتابية التي كان يشغلها ليس له من الشأن أو الاهمية ما يدعو الجهاز الى التمسك به فيهدر بذلك حقه في الاستقالة .

ومن حيث ان انقطاع الطامن عن عمله وعدم استمراره فيه انتظارا لقرار الجهة الادارية بالبت في طلب الاستقالة الذي قدمه فور انقطاعه يعتبر مخالفة للمادة ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي قدم الطلب في ظله كما أن امتناعه عن العودة الى عمله بعد ابلاغه بالقرار الصادر بارجاء قبول الاستقالة يشكل مخالفة للمادة ٧٩ من القانون المذكور فانه يكون والحالة هذه قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته واستحق أن يوقع عليه الجزاء المناسب لهذه المخالفة .

ومن حيث انه فيما يتعلق بالنمى على الحكم المطعون فيه بعدم ملامة الجزاء المقضى به فان قضاء هذه المحكمة قد جرى في مجال التعقيب على احكام المحاكم التأديبية بأن الجزاء يجب أن يكون عادلا بأن يخلو من

الاسراف في الشدة أو الإمعان في الرافة لأن كلا الأمرين مجافئ للمصلحة العامة ومن ثم فإن عدم الملاءمة الظاهرة في الجزاء تخرجه من حد المشروعية فينبطه ولما كان جزاء الفصل من الخدمة انذرى نزل به الحكم بالطاعن هو أشد الجزاءات التأديبية ومنهاها في حكم ثانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وفي حكم انتدريعات السابقة عليه واذ جرت أحكام هذه القوانين المتعاقبة على أيراد أنواع الجزاءات التأديبية في صورة متدرجة تبدأ بالإنذار وتنتهي بالفصل من الخدمة وخولت المحاكم التأديبية سلطة توقيع أي من هذه الجزاءات حتى ما كان منها داخلا أصلا في نصاب الجهة الإدارية فإنه يتعين: والحالة هذه أن توقع المحكمة التأديبية الجزاء الذي تقدر ملائمته لدى جسامة الذنب الإداري بغير مبالاة في الشدة ولا اسراف في الرافة كي يكون حكمها مطبقا للقانون مبرا من عيب عدم المشروعية ولما كانت المخالفة التي ارتكبها الطاعن — على ما سلف البيان — لم تبلغ من الجسامة أو الخطر الحد — الذي يقتضى معاقبته عنها بجزاء الفصل من الخدمة ، لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون لتجاوزه حد المشروعية في تقدير الجزاء الذي قضى به ، ومن ثم يتعين الغاؤه ، والحكم بمجازاة الطاعن بخمسة عشرة أيام من مرتبه ، وهو الجزاء الذي قدرت هذه المحكمة ملائمته لدى خطورة الذنب الإداري الذي ارتكبه .

(طعن ٧٠٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بعد رفض استقائه وأحالته إلى المحاكمة التأديبية قرار مخالف للقانون فضلا عن انطوائه على نصيب السلطة المحكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

أن رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي أصدر قرارا في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بإنهاء خدمة كل من المخالفتين اعتبارا من ١٨ مايو سنة ١٩٦٧ تاريخ انتطاعهما من العمل ، وهذا القرار

اذ نظر اليه على انه قبول للاستقالة الصريحة المقدمة من المخالفين فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
التي تنص على ان للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون .
ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك فاذا اُحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بفسر عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش ذلك أن رئيس مجلس ادارة الهيئة اُشر على الاستقالة فى ٢٠ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد تقديمها بثلاثة ايام بعدم قبولها وقد اُخطرت المخالفان فى ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٧ بوجوب العودة الى العمل ولا اتخذت ضدهما الاجراءات التأديبية وقد اتخذت هذه الاجراءات فعلا وتم ايداع أوراق الدعوى التأديبية التى اُثبتت ضدهما بسكرتارية المحاكمة التأديبية فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ ومن ثم مان قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التالين الصحى الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ أى بعد احالتها الى المحاكمة التأديبية باتهام خدمتهما يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفه الذكر .

ومن حيث انه اذا نظر الى قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التالين الصحى باتهام خدمة المخالفين على انه تقرير لحكم المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم هذه المادة كذلك اذ تنص المادة ٨١ سالفه الذكر على انه يعتبر العامل مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرمخص له بها ما لم يتمم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان الانقطاع كان بعذر مقبول .
فاذا لم يقدم العامل اسببا لتور الانقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه من العمل ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كان قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل واذا كان الثابت من الاوراق ان رئيس مجلس ادارة هيئة التالين الصحى قد اُشر فى اول يونية سنة ١٩٦٧ — أى بعد ثلاثة عشر يوما من تاريخ ترك المخالفين العمل باتخاذ الاجراءات

التأديبية ضدها ومن ثم فما كان يجوز انهاء خدمتها استنادا الى انتطاعها عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية بالمخالفة لحكم المادة ٨١ سالفه الذكر .

ومن حيث ان القرار الذى اصدره رئيس مجلس ادارة هيئة التأبين الصحى فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بإنهاء خدمة المخالفتين اعتبارا من ١٨ من مايو سنة ١٩٦٧ بالرغم من انهما كانتا قد انصلتا الى المحاكمة التأديبية ولودعت أوراق الدعوى التأديبية المغلبة ضدها سكرتارية المحكمة التأديبية فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ لا ينطوى على مجرد مخالفة لاحكام المادتين ٧٩ ، ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فحسب ولكنه ينطوى على مخالفة لحكم هاتين المادتين من شأنها أن تؤدى بطريق غير مباشر الى سلب ولاية المحكمة التأديبية فى محاكمة المخالفتين بعد ان انعمت لها هذه الولاية وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه بإحالة العامل الى المحكمة التأديبية تصبح المحكمة المذكورة هى المختصة دون غيرها بالنظر فى امره تأديبيا وأى قرار يصدر من الجهة الادارية اثناء محاكمته يكون من شأنه غصب سلطة المحكمة لو سلب ولايتها فى تأديبه فانه يكون قرارا منعيا وينحدر الى مجرد عمل باذى لا تلحقه أية حصة .

(طعن ١٠٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٩) .

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يمدو أن يكون طلب الفاء للقرار الصادر بقبولها — تنقيده بالمواعيد المقررة لإقامة دعوى الإلغاء .

ملخص الحكم :

ان طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يمدو فى حقيقته أن يكون طلب الفاء للقرار الصادر بقبولها يتقيد بالمواعيد المقررة لإقامة دعوى الإلغاء .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨) .

(م ٢٥ — ج ٦)

قاعدة رقم (١٥٣)

المبدأ :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بإنهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة الصريحة أو الضمنية — لا يجوز القياس في هذه الحالة على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل .

ملخص الحكم :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بإنهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة انصريحة أو الضمنية لأن سحب قرار إنهاء الخدمة في هذه الحالة ينطوي على اهدار الإدارة للضوابط والشروط التي فرضها المشرع على الإدارة عند اعادة العامل الى الخدمة وحساب المدة التي قضاها خارج الوظيفة .

ولا يجوز في هذه الحالة القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل لأنه لئن كان الأصل في السحب أو الرجوع في القرارات الإدارية الا يقع أيها أعمالا لسلطة تقديرية أو لاعتبارات الملأمة الا ان قضاء هذه المحكمة تد جرى على جواز اعادة النظر في قرارات الفصل من الخدمة سواء اعتبر قرار الفصل صحيحا أو غير صحيح فسخبه جاز لاعتبارات انسانية تقوم على لعدالة والشفقة اذ المفروض أن تنقسم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب إعادته الى الخدمة ان يصدر قرار جسد بد بالتعيين كما يجب حساب المدة التي قضاها خارج الوظيفة في اكتميته أو يتم كل ذلك وفقا للقيود والأوضاع التي فرضها القانون .

(ملعن ١٣٠ ، ٩٠٤ لسنة ١٣ في — جلسة ١٩٧٠/٣/٢١)

قاعدة رقم (١٥٤)

المبدأ :

صدور قرار قبول الاستقالة سلبيا — السبيل الى العدول عنه — هو إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لإعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — صدور قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة — هذا القرار اللاحق سواء اعتبر صحيحا أم معيبا إذا أصبح حصينا من السحب والإلغاء لأضى سنتين يوما على صدوره ، فإنه يرفع جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بأثر رجعي — أثر ذلك — اعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكان لم يقبل استقالته واستحقاقه العلاوة الدورية التي حل بمعادها خلال مدة وجوده خارج الخدمة على ألا تصرف له إلا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

ملخص الفتوى :

انه وإن كان الأصل أنه متى صدر قرار قبول الاستقالة سلبيا فإن السبيل الى العدول عنه هو إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لإعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإن حصل المدة من تاريخ انتهاء خدمته الأولى الى تاريخ اعادته الى العمل في الخدمة إنما يتم وفقا لقواعد ضم مدة الخدمة السابقة ، إلا أنه متى منسوخ قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة وأيا كان الرأي في قرار سحب قبول الاستقالة ، سواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه أم معيبا لم يورده على قرار قبول الاستقالة السليم أو لصدوره بعد الميعاد للسحب ، فإن هذا القرار الساحب على الحاليين ويدون قطع في صحته أو بطلانه ، إذا أصبح حصينا من السحب والإلغاء لأضى سنتين يوما على صدوره فإنه يرفع جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة بأثر رجعي ومنفعة من أن ينتج أي أثر في الحياة الوظيفية للعامل مما تعتبر معه مدة خدمة العامل متصلة وكان لم تقبل استقالته .

وتأسيسا على ما تقدم فإن قرار المؤسسة المصرية العامة لاعمال المرافق رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ بسحب قرارها رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٨ فيما تضمنه من قبول استقالة السيد / . . . وقد مضى على صدوره الميعاد المقرر لسحب القرارات الادارية يكون حصيها من السحب والالغاء منتجا لكافة آثاره ومنها اعتبار ما تضمنه القرار رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ من اعتبار مدة وجود المذكور خارج الختية غيابيا بدون ماهية هو من آثار سحب القرار الاول بما تعتبر معه مدة خدمة المذكور متصلة ويستحق العلاوة الدورية التى حل ميعادها فى ١/٥/١٩٦٨ خلال مدة وجوده خارج الخدمة على الا تصرف له تلك العلاوة الا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية الصومية لتسمى الفتوى والتشريع الى احتية السيد / . . . قى العلاوة الدورية التى حل ميعادها فى ١/٥/١٩٦٨

(فتوى ١١٥٤ فى ١٧/١٢/١٩٦٩) .

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

صدور قرار بقبول الاستقالة ممن يملكه بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائطه - امتناع سحبه - سبيل العتول عنه يكون باعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التى نصت عليها المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ان القرار الصادر بقبول الاستقالة متى صدر من يملك قبول الاستقالة بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائط قبوله فانه يتمتع على الجهة التى أصدرته سحبه وانما يكون سبيل العتول عنه اعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين التى نصت عليها المادة

١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تقضى بأنه « يجوز اعادة تعيين العاملين على الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة وعلى ان يكون التقريران الاخيران المقدمان في وظيفته السابقة بتقدير جيد على الاقل . »

على أنه لا يجوز اعادة تعيين عاملين في غير ادنى درجات التعيين الا في حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية بها . »

وان مؤدى هذا النص ان المشرع يتطلب لاعادة تعيين العامل شروطا معينة وهى :

١ — ان تتوافر فيه الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة ولو كانت اعادة تعيينه في وظيفته السابقة ، لان العامل إلماد الى الخدمة قد يكون تخللت فيه بعض هذه الشروط أو قد تكون انشروط قد تغيرت .

٢ — أن يكون التقريران المقدمان عنه في وظيفته السابقة بتقدير جيد على الاقل .

٣ — أن يكون اعادة التعيين في غير ادنى الدرجات في حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية .

(فتوى ١١٨٥ هـ ١٢/٣١ / ١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

استقالة — سحب قرار قبولها — صيرورة قرار السحب حصينا من السحب بمعنى الإبعاد تجعله منتجا لجميع آثاره — من هذه الآثار انعدام قرار قبول الاستقالة ، وصيرورة مدة الخدمة متصلة ، ومنع العالوة النورية المستحقة خلال مدة الوجود خارج الخدمة ، وجواز اعتبار هذه المدة غيابا بدون مرتب .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت بأن عودة الموظفة إلى الخدمة ، بعد أن كانت قد تركتها بالاستقالة . قد تم عن طريق سحب قرار فصلها الصادر بناء على قبول الاستقالة المقدمة منها ، ولقد كان ذلك صريح القرار الذي تمت به هذه العودة ، وحقبة ما اتجهت إليه نية الجهة الإدارية ، فهي قد سحبت قرار النقلي (قبول الاستقالة) قاصدة ذلك لا غيره ، يؤكد هذا وضوح عبارة القرار الصادر في ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ ، واستناده إلى مذكرة إدارة المستخدمين التي انتهت إلى جواز سحب قرار قبول الاستقالة .

ومن حيث أنه أيا كان الرأي في قرار سحب قبول الاستقالة ، وسواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه أم معينا لوروده على قرار قبول الاستقالة السليم أو لصدوره بعد الميعاد الأميل للسحب ، فإن هذا القرار الساحب ، على الحالين ، وبدون قطع في صحته أو بطلانه . قد أصبح قرارا مفتحا لجميع آثاره حصينا من النسب ، لأن الثابت أنه لم يلق أي اعتراض أو إجراء لمخالفته خلال الستين يوما التالية لصدوره ، حيث لم تثر مناقشة في مدى سلامته إلا في ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ بمناقشة ديوان المحاسبات أي بعد أكثر من سنتين من صدوره في ١٨ فبراير سنة ١٩٥٨

ومن حيث أنه مع التسليم بقيام قرار السحب المذكور لكل آثاره ، على ما سبق ، فإنه يربط جميع النتائج القانونية المقودة به ، فيعدم قرار قبول الاستقالة بأثر رجعي وينمعه من أن ينتج أي أثر في النجاة الوظيفية لهذه السيدة ، بما تعتبر معه مدة خدمتها مفعلة ، وكان لم تقبل استقالتها ، وبذلك يكون تقرير علاوة لها في أول مايو سنة ١٩٥٧ أي خلال مدة وجودها خارج الخدمة وترقيتها بالإنتمية اعتبارا من ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ أي بعد مودتها إلى الخدمة بقليل ، واعتبار مدة وجودها خارج الخدمة — منذ قبول استقالتها حتى مودتها — فيلجا بدون مرتب ، يكون كل ذلك صحيحا باعتباره التحقيق الفني للسحب ، ويدهى إلا تصرف لها تلك العلاوة إلا من تاريخ رجوعها للعمل طالما أن الفترة السابقة على ذلك غيلا بدون مرتب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القرار الصادر فى ١٨ من
فبراير سنة ١٩٥٨ مسحب قبول استقالة السيد (.) ، يعتبر
قرارا محصنا لا يجوز المدول عنه ، منتجا لجميع آثاره . وبذلك يكون
صحيحا ما قرر لها من علاوة وترقية كما يكون جائزا اعتبار مدة وجودها
خارج الخدمة غيابيا بدون مرقب .

(فتوى ١٢٢ فى ١٩٦٥/٢/٦)

الفصل الثاني الاستقالة الحكية (الانقطاع عن العمل مدة بدون إذن)

قاعدة رقم (١٥٧)

المبدأ :

الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية — عدم تقديم
أسباب تبرر الانقطاع أو تقديم أسباب رفضتها الإدارة — اعتبار خديته
منتهية — بلثر رجعي يرد إلى تاريخ انقطاعه عن العمل .

بمخص الحكم :

أن المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفي الدولة تنص على أن « يعتبر الموظف مستقلاً في الحالتين الآتيتين :
(١) إذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ، ولو كان
الانقطاع عقب إجازة مخصص له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما
التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لوكيل
الوزارة المختصة أن يقرر عدم هرمته من مرتبه عن مدة الانقطاع (٢)
وفي الحالة الأولى إذا لم يقدم الموظف أسباباً تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه
الأسباب ورفضت ، اعتبرت خديته منتهية من تاريخ انقطاعه عن
العمل » ، وبما أن هذه المادة أن خدمة الموظف الخاضع لحكمها تنتهي
بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزءاً من حكمها فإتية المصلحة العامة ،
في حالتين : أحدهما بتقطع عن عمله لمدة تستطيل إلى خمسة عشر يوما
متعاقبة أي غير منقطعة ، وهي المدة التي حد المشرع انتقضائها في هذه
الحالة فترتبه على اعتزال الموظف العمل ، ولو كان هذا الانقطاع عقب
إجازة من أي نوع كانت عارضة أو اعتيادية أو مرضية مخصص له فيها ،
اذ تنص المادة ٥٧ من القانون المشار إليه على أنه « لا يجوز لأي

موظف ان يتقطع من عمله الا لمدة معينة في الحدود المسبوح بها لمنح الاجازات « فمجازاة مدة الاجازة المرخص فيها في الحدود المسبوح بها — شأنه شأن الانتطاع عن العمل بدون اجازة مرخص فيها — يقيم تجربة ترك العمل للاستقالة ، وانما ترتفع هذه القرينة اذا انتفى الافتراض القائمة عليه ، بتقديم الموظف خلال الخمسة عشر يوما التالية ، لا بمدد ذلك ، ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الادارة — وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص ان يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانتطاع ، فاذا لم يقدم الموظف اسباليا تبرر الانتطاع ، او قدم اسباليا رفضتها الادارة ، اعتبرت خدمته منتهية باثر رجعى يرد الى تاريخ انقطاعه من العمل .

(طعن ١٧٧ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/١)

قاعدة رقم (١٥٨)

المبدأ :

الفصل بالتطبيق للمادة ١١٢ من قانون الموظفين — قياها على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila بانقطاعه عن العمل ١٥ يوما متتالية وعدم تقديمه عذرا — انتهاء هذه القرينة باءاء العذر من أول يوم انقطع فيه حتى ولو تبين فيها بعد عدم صحته — اثر ذلك — عدم صحة القرار الصادر بالفصل بالتطبيق لهذه المادة في هذه الحالة وجواز سحبه مع تموض الموظف للمؤاخذة التأنيبية .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة بالتطبيق للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة انما يقوم على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعدارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، فاذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل ، فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفى القرينة القانونية التى رتبها القانون على هذا الانقطاع حتى ولو تبين فيها بعد أن الأعدار غير صحيحة وفي هذه

الحالة قد يكون الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغير الفصل المنصوص عليه في المادة ١١٢ المذكورة .

نذا ثبت من الأوراق ان المدعى قد اخطر من أول يوم انقطع فيه عن العمل من سبب انقطاعه وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبى عليه ثم تظلم مورا من نتيجة الكشف وطلب باعادة الكشف فاجيب الى ذلك منتظما لثانى مرة ومى ثنى يوم من توقيع الكشف عليه طلب بأن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبى العالم فلجيب ايضا الى طلبه وكشف عليه يوم ١٩٥٤/٢/٢٠ وقرر القومسيون أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من يوم ١٩٥٤/٢/٢١ : فانقضت بذلك القرينة القانونية التى رتبها القانون على الانقطاع عن العمل لفترة معينة وبالتالي فلا يسرى فى شأن المدعى الحكم الذى ثورفته المادة ١١٢ المشار اليه ومن ثم يكون اقرار الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة بالتطبيق لهذه المادة او بالتنفيذ لها قد صدر على غير أساس من القانون وفى غير الاحوال الموجبة لذلك ؛ وعلى هذا الأساس يكون القرار الصادر بتسوية ادة النى قابها المدعى واعتبارها غيابا يتون مرتب هو قرار صحيح من نلحية ما تضمنه من سحب لقرار ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة والسحب فى هذه الحالة مطلق من اى قيد زمنى ، كذلك اقرار الصادر باعتبار خدمة المدعى متتبهية اعتبارا من ١/١/١٩٥٦ تأسيسا على ما انتت به ادارة الفتوى والتشريع من عدم جواز سحب القرار الصادر بالفصل بالاستناد الى المادة ١١٢ السالفة الذكر بحجة أن الفصل فى هذه الحالة مصدره القانون وليس القرار الإدارى الذى لا يعدو أن يكون كاشفا عن مركز قانونى وجد فعلا من قبل وما دام رأى هذه المحكمة قد انتهى الى عدم انطباق الشروط المتطلبة فى المادة ١١٢ والتى من مقتضاها اعتبار المدعى مستقيلا من الخدمة — فإنه لا معدى من اعتبار الفصل مبنيا على القرار الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ وليس القانون وعلى ذلك يكون جالزا سحبه لخالفته القانون وبالتالي تكون اجراءات السحب صحيحة ومنتجة لكافة آثارها القانونية وأن كل ما ترتب بعد ذلك من انتهاء لخدمة المدعى قد وقع على غير محل .

(طعن ٣٠١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعدة رقم (١٥٩)

المبدأ :

المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم اذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، انقضاء هذه القرينة اذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الإذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة — أثر ذلك عدم تطبيق نص المادة ١١٢ سالف الذكر ، وجواز مؤاخذة الموظف تأديبيا في هذه الحالة .

ملخص الحكم :

أن مقتضى حكم المادة ١١٢ التي تنص على أنه « اذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ، ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » مقتضاء قيام قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية فالذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل فقد انتفى القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفي القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع حتى لو تبين فيما بعد أن الإذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة . وعندئذ قد يكون مثل هذا الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغیر إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١١٢ من قانون التوظيف .

قاعدة رقم (١٦٠)

المبدأ :

المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسى — اعتبارها الموظف بحكم المستقبل لتغييره خمسة عشر يوما فى حالات معينة دون وجود أسباب قاهرة — مرض الموظف المانع له من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا وعليه اقامة الدليل عليه — التحقق من العذر القهرى متروك لتقدير الإدارة تحت رقابة القضاء الإدارى — للإدارة اصدار قرارها باعتبار الموظف بحكم المستقبل قبل أو بعد عودته .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسى تنص على انه « يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود أسباب قاهرة :

(أ) الموظف المعين أو المتقول انذى لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه بمرسوم أو قرار التعيين أو النقل .

(ب) الموظف الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

(ج) الموظف المجاز انذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الاجازة » .

فهذه المادة انما رتبت جزاء على تغيب الموظف عن عمله فى تلك الحالات عند عدم وجود أسباب قاهرة ، وهذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقبل ، فالمنطوق فى ترتيب هذا الجزاء هو التغيب بدون سبب قاهر ، وغنى عن القول للإدارة التحقق من أن غياب الموظف كان لأسباب قهرية وظاهر من نص المادة المشار إليها أنها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الأمر فى ذلك متروك لتقدير الإدارة ،

نقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره في التغييب ، وتتسدر ما اذا كان له أسباب قاهرة . وقد تطول غيبة الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها او يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بان غياب الموظف كان بغير عذر تهرى فتصدر قرارها باعتباره بحكم المستقيل دون انتظار لعودته ، والأمر في ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف في كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، الا أنه يجب أن يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف في تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك ،

(طعن ٧٥ لسنة ٢ - جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

اعتبار انقطاع الموظف عن العمل ، بغير إذن وبدون تقديم اعدار مقبولة ، لمدة خمسة عشر يوما متتالية في حكم الاستقالة - يجوز لجهة الإدارة اعتبار غيابيه مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقila .

ملخص الحكم :

ان لجهة الإدارة اذا ما انقطع العامل عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعدارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية اما ان تمله من العمل ويقوم الفصل في هذه الحالة على قرينة قانونية هي اعتباره مستقila ، واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية باعتباره ان غيابه بدون إذن يشكل مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه الحالة الأخيرة لا يجوز اعتباره مستقila .

(طعن ٦٨٠ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٦٩/١/٢٥)

قاعدة رقم (١٦٢)

المبدأ :

القانون ترك لجهة الإدارة أن تترخص في اعتبار الموظف المنقطع عن عمله دون اذن مدة خمسة عشر يوما متتالية مستقيلا من الخدمة طبقا لما تراه وحققا للمصلحة العامة .

ملخص الحكم :

إذا ما انقطع الموظف عن عمله دون اذن لمدة خمسة عشر يوما متتالية جاز اعتباره مستقيلا من الخدمة ، بمعنى أن القانون ترك لجهة الإدارة المختصة أن تترخص في أمثال هذا الحكم في حق الموظف إذا ما توافر مناط تطبيقه ، طبقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

(طعن ٨٧٢ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٢/٢٢)

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

القرينة التي جاء بها المشرع لإعتبار الموظف مستقيلا مقرررة لمصلحة جهة الإدارة — للجهة الإدارية أمالها واعتباره مستقيلا أو أمالها ونفى في مساطته تأديبيا — الإصحاح عن ذلك يتم في صورة قرار إداري وليس في صورة قرار تنفيذي .

ملخص الحكم :

أن المشرع قد جاء بقرينة يعد معها الموظف مستقيلا وهذه القرينة مقرررة لمصلحة الجهة الإدارية التي يقبها الموظف فإن شاعت أمالها القرينة في حقه واعتبرته مستقيلا وأن شاعت تغاضت عنها رغم توافر أمالها

ولها ألا تعمل !رأها فلا تعتبر الموظف مستقلا وتمضى فى مساطنه تأديبيا
لانتظامه بدون اذن ١٥ يوما متتالية .

ومؤدى ذلك أن أمثل هذا الأمر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة
تقديرية والامصاح عنه يتم فى صورة قرار ادارى مكمل لجميع مقوماته
وليس فى صورة قرار تنفيذى .

(ملن ٢٠ ، ١١٤ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/٢/٢١)

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

انتهاء خدمة العامل ، بما يعتبر استقالة ضمنية ، اذا انقطع عن عمله
بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية لا يقع بقوة القانون بل لا تنتهى الخدمة
الا باقرار الصلح بقبول الاستقالة — القرينة القانونية على الاستقالة
الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمله مقرر لصالح
الإدارة لا العامل .

ملخص الحكم :

منادى المادة ٨١ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ ، ان خدمة
العامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير اذن
خمس عشر يوما متتالية وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها قرينة
تأنيونية على الاستقالة ، وترتفع هذه القرينة ، اذا انثنى المتراضى
القائمة عليه ، بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت
ان انقطاعه كان بعذر مقبول تقدره جهة الإدارة ، فاذا لم يقدم العامل
أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته
منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل ، الا ان انتهاء الخدمة
فى هذه الحالة لا يقع بقوة القانون بل يحكه المبدأ العام الذى نصت
عليه المادة ٧٦ من القانون سالف الذكر ، الذى تقضى بأن خدمة العامل

لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصا على المصلحة العامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل فى المرفق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون أن يقدم عذرا مقبولا ، مقرررة لصالح الإدارة لا العامل ، والا كان من اليسير على من يجد فى الخدمة العامة قيدا على نشاطه أن يستقيل من عمله بمحض اختياره بمجرد انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متتالية ، وبذلك يجبر الإدارة على قبول استقالته — وهذا ما يتنافى مع ما تصده المشرع حين أعطى الجهة الإدارية سلطة ارجاء قبول الاستقالة فى المادة ٧٩ المذكورة لمقتضيات المصلحة العامة .

(طعن ٣٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٣)

قاعدة رقم (١٦٥)

المبدأ :

انقطاع العامل عن عمله بغير اذن وبدون عذر — يعتبر قرينة قانونية على الاستقالة — هذه القرينة مقرررة لصالح جهة الإدارة فلها أن تعتبر العامل مستقिला ولها أن تتخذ ضده إجراءات تأديبية وفى هذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقिला — قرار جهة الإدارة باعتباره مستقिला بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية وقبل البت فيها نهائيا — قرار معدوم .

ملخص الحكم :

أن حق العامل فى ترك الخدمة بالاستقالة المبريرة او الضمنية على ما تضمنه نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — والذي يحكم هذه الواقعة ليس مطلعا من كل قيد ، ولكن تحكيمه اعتبارات الصالح العام ، ضمنا لدوام حسن سير العمل فى المرافق العامة بانتظام واطراد . وعلى مقتضى ذلك قضت المادة ٧٩

من القانون المشار اليه بأن الاستقالة الحريجة لا تنتج اثرها القانوني في
نصم الرابطة الوظيفية الا بالقرار الصادر من الجهة الادارية المختصة
بقبولها صراحة أو بانقضاء المدة التي تعتبر مقبولة حكما ، كما نص القانون
في المادة ٨١ منه على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته ... » اذا انقطع
عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عتب اجازة
مرخص بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما متتالية ما يثبت ان انقطاعه
كان بعذر مقبول . فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع او قدم هذه
الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ... »
ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا في جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده
اجراءات تأديبية خلال النهر التالي لتركه العمل » وبؤدى هذا
النص ان المشرع اقام قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع
عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما
التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول ، وهذه القرينة مقرر لصالح
الجهة الادارية ؛ فلها بسلطانها التقديرية اما ان تعتبر العامل مستقيلا
واما ان تتخذ ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل ،
باعتبار ان انقطاع العامل بدون اذن أو بغير عذر يشكل مخالفة ادارية
تستوجب المؤاخذة ، وفي هذه الحالة لا يجوز - بحكم القانون - اعتبار
العامل مستقيلا الى ان تبت السلطة المختصة قانونا وبصفة نهائية في
امر تأديبيه . فاذا ما تصرفت الجهة الادارية على خلاف حكم القانون واعتبرت
العامل مستقيلا من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون اذن أو بغير عذر مقبول
بالرغم من اتخاذ الاجراءات التأديبية ضده وقبل البت نهائيا فيها ؛ فلن قرارها
يكون قد انطوى على خروج صارخ على القانون ينحدر به الى درجة الانعدام ،
ولا يكون له من ثم اي اثر قانوني يعتد به في مقام تأييم هذا الانقطاع
او في مقام الالتزام بجازاة المخالف باحدى العقوبات التي يجوز توقيعها
على العاملين في الخدمة ، باعتبار ان العامل المخالف مازال من العاملين
المستقرين في العمل ولم تنته خدمته بعد .

(طعن ٨١٢ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

الاستقالة الحكيمة بسبب انقطاع الموظف عن عمله - عدم جواز تقريرها في حالة اتخاذ اجراءات تأديبية ضده - المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - المقصود بذلك هو الاجراءات المتصلة بواقعة الانقطاع ذاتها .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، في حدود الحكمة التشريعية التي تلام عليها ينحصر في حالة اتخاذ اجراءات تأديبية بصدد الانقطاع من العمل خلال المدة التي يعد انقضاؤها قرينة على الاستقالة ما دام الامر في شأن هذا الانقطاع قد ترك لتقدير الجهة القائمة على التأديب ، لها اذا كانت تلك الاجراءات مثبتة الصلة بالانقطاع المذكور فان الحكمة المشار اليها لا تحقق في شأنها فلا تحول دون اعتبار الموظف مستقila - اذ بالاشارة الى ان نتيجة تلك الاجراءات ايا كانت لا علاقة لها بالسبب الذي يقوم عليه القرار المذكور فان اعتبار الموظف مستقila ما كان ليحول دون السير فيها الى نهايتها وفقا لنص المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن ٧١٤ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٧/٦/١٧)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول واستمراره بانقطاعا حتى صدور قرار بإنهاء خدمته - اعتبار خدمته منتهية في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل لا من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة - عدم جواز اعتبار تلك المدة ضمن المدد الجائز حسابها في المعاشي .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن يقوم على ان الحكم المطعون فيه جاء مخالفا للقانون من ثلاثة اوجه ، الاول ، مخالفته الثابتة بالأوراق وخطأه في فهم الوقائع وتكييفها القانوني ، اذ ان المدمى رغم سفره الى الخارج وحصوله على الدكتوراة خلال الفترة التي طلب حسابها في معاشه ، كان لا يزال موظفا بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي لم تنته خدمته بها الا بعد تقديمه بطلب استقالته منها في ١٩٦٧/١٢/٢١ ، وحدثت تاريخ الانتهاء باقرارها بقبولها اعتبارا من ١٩٦٨/١/٩ ، ورغم الحكم الى انه امتنع على الجهة الادارية اعتباره مستقila ، للنص المانع من ذلك في القانون ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ والى ان قبولها انها جاء لظروف منها عمله بالجامعة من ١٩٦٣/٤/١٣ ، كما اشار اليه القرار في ديلجته ، فانه اعتبر خدمة منتهية من ١٩٥٦/١٠/١ ، مخالفا بذلك لما يتعين من التقيد بما حوته أوراق الدعوى من مستندات ومن تفسيرها بما يتفق مع حقيقة ما ورد به ، وهي دالة على ان الجهة الادارية اخذت بالاستقالة سببا لانتهاء الخدمة . الثاني - تاسيسه ما ذهب اليه من عدم اعتبار مدة الانقطاع اجازة بدون مرتب ، الى انه لم يكن مصحوبا بنية العودة الى العمل والى عمله خلاله بجهات اخرى ، مع ان عمل الموظف لدى جهات اخرى لا يتطع ملائته بجهة عمله الاصلى ، ولا ينهى خدمته بها ، وان عرضه للمساءلة التأديبية ، وان المدة المطلوبة هي مدة انقطاع من العمل الاصلى ، لسفره للحصول على الدكتوراه من الخارج ، ولم تنته خدمته لهذا ، بل بناء على استقالته ، واعتبرتها الجهة الاصلية اجازة بخطابها الى الجامعة المضمن ذلك وبقرار قبول استقالته ، الثالث انه لم يعمل احكام قانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ في شأنه ، اذ انه حتى مع التسليم جدلا بانها مدة غياب بدون مرتب فان المشرع لم يقرر استبعادها من المدة المحسوبة في المعاش ، فهي تحسب ويطبق في شأنها القاعدة الواردة في المادة ١٠ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ (مجموعة فتاوى الجمعية العمومية لدراسة الفتوى والتشريع ، السنة ٢٤ ، بند ٤٩) . ولهذه الالوجه جاء الحكم ايضا بشوبا بالقصور في التفسير لان اسبابه تخالف للثابت بالأوراق والقواعد القانونية الصحيحة مما يبطله .

ومن حيث أن هذا انطعن غير حائب من كل الوجوه التى بنى عليها ذلك أن الحكم المطعون فيه حصل وتائع الدعوى من واقع الأوراق . وهى واضحة فى أن انطاعن انقطع عن عمله بمصلحة الميكانيكا والكهرياء ابتداء من ١٠/١/١٩٥٦ ، بغير إذن ، ولا عذر وفى غير الأحوال المسبوح بها ، حيث لم يرخّص له أى اجازة : من أى نوع من أنواع الاجازات الجائز الحصول عليها ، وأنه أستر على ذلك حتى تاريخ صدور القرار باعتبار خدمته منتهية فى ٩/١/١٩٦٨ ، وأنه قصد بذلك التخلل نهائيا من رابطة الوظيفة ، فى تلك الجهة من تاريخ بدء انقطاعه عن عمله فيها ، وبهذا انتهت خدمته بها لهذا السبب من تاريخ بدء هذا الانقطاع ، وهو ما نصت عليه المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة حيث امتبرت الموظف فى مثل هذه الحالة مستقيلا وهو ما أورده المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من بعده . وقرار انتهاء الخدمة لهذا السبب ، ينمط من حيث تحديد تاريخ الانتهاء ، الى تاريخ الانقطاع عن العمل ، اذ تعتبر الخدمة منتهية باثر رجعى يرتد اليه . وقد رتب الحكم على تلك انواقع الثابتة حكم القانون فى الخصوص . وليس فى قرار انتهاء خدمة الطاعن ما يغير منه شيئا ، لأنه يقوم على سببه فى الواقع والقانون ، وهو الانقطاع عن العمل ، بغير عذر ولا إذن ، وبما يجاوز المدة ، ويخرج عن الأحوال المسبوح بها للغياب ، ما يترتب عليه بحكم القانون : رتبة امتزال الموظف الخدمة من تاريخ الانقطاع ، وهو ما اثنار اليه القرار صراحة ، على أن « تنهى خدمة الطاعن المنقطع عن العمل من ١٠/١/١٩٥٦ » . وتحديد التاريخ الذى تعتبر فيه الخدمة منتهية ، مرجعه نص القانون ، وهو تاريخ بدء الانقطاع غير ما ورد فى القرار على خلاف ذلك ، وليس فى اشارة القرار فى ديباجته الى طلب الطاعن الاستقالة المقدم فى ٢٧/١٢/١٩٦٧ ، بعد بدء الانقطاع بكثير من أحد عشر سنة ، والى جواز قبول استقالة المهندس الخاضع لحكم القانون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ طبقا لما ورد فى كتاب سكرتير عام الحكومة الى الوزارة فى ٨/١/١٩٦٧ المشار فيه الى فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع الصادر فى ١٠/١/١٩٦٦ المنتهية الى أن الحظر الوارد فيه منعا لاستقالة المهندس صراحة أو حكما ، لا يسرى قبل جهة الإدارة . ما يجعل

الأمر أمر استقالة عادية من جانب الطاعن من تاريخ طلبه هذا : لأن مدة خدمته : تعتبر منتهية حكما بالاستقالة الضمنية المترتبة على انقطاعه عن العمل قبل ذلك بسنتين ، وتأخر جهة الإدارة في تقرير مقتضاها أعمال الأثر المترتب عليها : لا يغير من التاريخ الصحيح لذلك خاتونا ، وهو تاريخ بدء الانقطاع ، وهو راجع ، كما أثير في القرار الى ظنها بعدم جواز إنهاء الخدمة من جانبها لهذا السبب ، وغنى عن البيان ، أن الإدارة محكومة في تحديد هذا التاريخ بالقانون ، وليست حاكمة عليه . ولا أساس إذن لما يقوله الطاعن من استدامة خدمته بعد هذا التاريخ ، خلافا لواقع الحال وحكم القانون . ومتى كان ذلك فإن المدة التالية لتاريخ انتهاء خدمته . وفقا للقانون من بدء انقطاعه عن العمل ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة انفعالية التي عمل بها في الجهة المذكورة . وهى على هذا ليست من مدد العمل السابقة التي يجوز حسابها طبقا للقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ بشأن حساب مدد العمل السابقة في المعاش إذ أنها فيها عدا ما حسب منها فعلا لاشتغال المداى خلاله في جهة ما تحسب مدة العمل فيها في المعاش ، مما اعتد به فعلا فيه ، كمدة عمله بالجامعة ، لا تعتبر من مدد العمل السابقة التي قضيت في غير الحكومة ، أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ، مما يجوز ضمها في تقدير الدرجة والمرتب والقدمية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى — كما أنها ليست من مدد الخدمة التي قضيت في الحكومة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة بدون أجر قبل التعيين ، وهى المدد التي نص في المادة (١) من القانون على جواز حسابها . ولا عيرة بما تحصل عليه الطاعن من رسالة من مدير المستخدمين بوزارة الري الى جامعة القاهرة في ٢٥/١٠/١٩٥٩ من ان المدة حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء خدمته للانقطاع تعتبر غيابا بدون مرتب ولا بموافقة هيئة التأهين والمعاشات على اعتبارها من تبين المدد التي قضيت في جهة مما أجاز القانون ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ حسابها — لأن ذلك غير صحيح قانونا ، ومبناه أمر غير واقع ، وهو اعتبار خدمته مستمرة بعد تاريخ الانقطاع ، مما لا أساس له . ولما كان ذلك — وكان كل ما قرره الحكم المطعون فيه ردا على ما أثاره الطاعن من قبل في

دهواه ، وعاد الى ترديده فى تقرير طعنه ، من أن خدمته تعتبر منتبهة من تاريخ صدور قرار بإنهاء خدمته ، وأن ظروف إصدار القرار تفيد اعتبار انتهاء الخدمة من تاريخ صدوره اعتدادا بما تم خلال الانقطاع من حصوله على الدكتوراه ، على حسابه ، مما هو مقرر بمر الانقطاع ، صحيح اذ لا أساس لذلك من الواقع أو القانون ، كما أن ما يقرره بشأن تحديد المدد التى يجوز حسابها مدد خدمة فعلية بدون أجر فى المعاش ، طبقا لأحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه — من مدد الغياب فى اجازات مخصص بها أو اجازات دراسية أو بعثات رسمية ، طبقا لأحكام قوانين التوظيف والبعثات والاجازات العراسية ، ومدد الانقطاع الخاص بعذر أو غير عذر متى لم يؤد ذلك الى انتهاء الخدمة بحكم القانون اعتبارا من بدء الانقطاع بسبب قصد المنقطع عن العمل اعتزال الخدمة لهذا السبب ، ما يرتد معه تاريخ اعتبار خدمته منتبهة الى تاريخ بدء الانقطاع ، وهو ما وقع من الطامن ، بما يترتب عليه الحكم بحق عدم جواز امادته من مزايا تقرر لمن استمر عمله فى الوظيفة المنقطع منها ، كما قرره الحكم فى ذلك كله صحيح للأسباب التى بينها ، وهى كافية للرد على كل ما جاء به الطامن فى طعنه مما هو تكررنا لسا اثاره أمام المحكمة ، فلا معنى لاعادته .

(طعن ٦٧١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/٢١)

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

ان انقطاع العامل عن عمله لأمر خارج عن إرادته وتصرف جهة الإدارة بما يحول دون قيامه بالعمل تنتفى معه قرينة ترك العمل للاستقالة .

ملخص الحكم :

ان انتهاء خدمة العامل بالتطبيق لحكم المادة ٨١ سالف الذكر إنما يقوم على قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقلا اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم أذارا مقبولة خلال خمسة عشر يوما

التالية ، فإذا ما ثبت أن انقطاع العامل عن عمله كان أمرا خارجا عن ارادته وكثمت جهة الإدارة بتصرفاتها هي التي حالت دون قيامه بعمله ، فقد انتهى القول بأن عدم مباشرة العامل عمله انقطاع يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وترتفع بالتالي القرينة القانونية التي رتبها القانون في المادة ٨١ المذكورة على انقطاع العامل عن عمله .

(طعن ٥٤ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٧/٤/١٩٧١)

قاعدة رقم (١٦٩)

المبدأ :

انقطاع الموظف عن العمل دون بيان الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية في حكم الاستقالة — اقتران الانقطاع بتقديم طلب في اليوم التالي للاحالة الى القومسيون الطبي لتقرير عدم اللياقة للخدمة بسبب مرض يحول دون الاستمرار في العمل — انتهاء القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع — لا وجه لافتراض ان علة الانقطاع هي الاستقالة .

ملخص الحكم :

ان المستفاد من نص المادة ١٣ من دكرتو ٢٩ من ابريل سنة ١٨٩٥ الذي ردد حكم المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية أن الشارع قد اعتبر انقطاع الموظف عن عمله دون أن يبين الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية قرينة على الاستقالة وأن هذه القرينة يمكن محضها إذا قدم الموظف خلال هذه المدة الأسباب الموجبة لهذا الانقطاع . ومن ثم فإذا كان انقطاع الطاعن عن العمل في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ قد اقترن بتقديمه طلبا في اليوم التالي للاحالة الى القومسيون الطبي لتقرير عدم لياقته للخدمة طبيا لاصابته بمرض يحول دون استمراره في العمل — فإن — في ذلك ما يكفي للانصاح عن سبب انقطاعه وهو المرض الذي دماه الى تقديم الطلب المذكور — وبذلك لا يكون هناك وجه لافتراض ان علة انقطاعه هي الاستقالة وتنتفي القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع .

(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

انتهاء الخدمة بسبب انقطاع الموظف عن عمله بدون إذن ، المدة التي يعتبر انقضاؤها بمثابة استقالة — عدم صحته — لا ينال منه الاستناد الى سبب آخر ، كعدم اللياقة الطبية اذا كان ذلك لم يتم بقرار من الجهة المختصة بتقرير ذلك — اختلاف المركز القانوني المترتب على انتهاء الخدمة في كل من الحالتين عنه في الأخرى .

ملخص الحكم :

مضى بان ان القرار الصادر بانتهاء خدمة الطاعن اعتبارا من ٢ من ديمبر سنة ١٩٥١ — استنادا الى المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية — قد صدر على غير أساس من القانون في غير الأحوال الموجبة لذلك فانه لا حجة في قول الوزارة ان ما نعاه منه ما دام يمكن حمله على سبب قانوني آخر هو عدم اللياقة الصحية أخذا بتقرير الطاعن في هذا الشأن ذلك انه ما كان يجوز الاستناد الى هذا السبب لانتهاء خدمته الا بعد ثبوت عدم نيابته بقرار من الجهة المختصة وهي القوميسون الطبي وعلى هذا طردت أحكام التثريعات الخاصة بالتوظيف والمعاشات وتضى به تسنن المصلحة المالية في المادة ٢٦٨ منه التي نصت على انه (لا يجوز احالة الموظف او المستخدم الى المعاش بسبب مرض او عاهة أصيب بها أثناء خدمته الا بناء على شهادة تعطى من القوميسون الطبي بالقاهرة دالة على انه أصبح غير قادر على الخدمة) وتضمن قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ انص في المادة ٢٢ منه على ان (كل من يطلب تسوية معاشه او مكافأته من الموظفين او المستخدمين بسبب عاهة أو مرض يجب الكشف عليه بمعرفة القوميسون الطبي بالقاهرة) ونصت المادة ٢٣ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على ان عدم القدرة على الخدمة يجب اثباته بواسطة قوميسون طبي بالقاهرة بناء على طلب الموظف أو المستخدم نفسه

او بناء على طلب المصلحة ونصت المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ملى أن (يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العلم بناء على طلب الموظف أو الحكومة وبالإضافة الى ما تقدم فإن المركز القانونى المترتب على انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع من العمل .
(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

المادة ٨٠ من قرار مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للطيران رقم ١ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاطلين بالهيئة رتبت قريفة استقالة ضمنية للعامل الذى ينقطع عن العمل عشرة أيام متتالية دون أن يقدم اسباب مقبولة تبرر هذا الانقطاع — تقدم العامل فور انقطاعه عن العمل السبب الجبر للانقطاع ينتفى معه القول بان انقطاعه عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتب القرينة التى رتبها المادة المذكورة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨٠ من لائحة نظام العاطلين بالهيئة المصرية العامة للطيران تقضى بأنه « يعتبر العامل مقدما استقالته اذا انقطع عن عمله بشهر اذن مشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرضية مخصص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول . فإذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرته خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » وفناد هذه المسادة تيام قريفة قانونية هى اعتبار العامل مستقيلا اذا انقطع عن العمل عشرة أيام متتالية وترتفع هذه القرينة اذا انقضى الافتراض القائم عليه بتدعيم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ومن باب أولى عند انقطاعه عن العمل وخلال فترة الانقطاع المشار إليها ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول تقدره جهة الإدارة ..

ومن حيث أن المدعى قد أخطر إدارة المصنع فور انقطاعه عن العمل بأنه مريض وحدد محل إقامته ، وبناء عليه أخطرت إدارة المصنع اللجنة الطبية في ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ لتوقيع الكشف الطبي على المدعى في العنوان الذى حدده ، الا أن اللجنة الطبية تقاعست الى أن توجه المدعى الى مقر هذه اللجنة في الجزيرة في الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ حيث تولت الكشف عليه واثبتت أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وانها تأسف لعدم إمكان احتساب المدة من ٢٢ من يونية الى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ اجازة مرضية .

ومن حيث أن اللجنة الطبية وإن كانت هي الجهة الادارية صاحبة الاختصاص الاصل في الكشف على العاملين ومنحهم الاجازات المرضية ، وقراراتها الصادرة في هذا الشأن تتعلق بأمر طبية تنأى بطبيعتها عن الرقابة القضائية ، ما دامت قد خلت من الانحراف بالسلطة ، الا أنه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة الطبية الذى بنى عليه القرار المطعون فيه أنه لا يفسح بذاته عن حالة المدعى الصحية إبان فترة الانتقطاع ، وهل كان مريضا حقا فيستحق منحه اجازة مرضية أو أنه كان يتمازعا ، فقد اقتصر قرار اللجنة الطبية على أنه بالكشف على المدعى في الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد اثني عشر يوما من التاريخ الذى أبلغ فيه بمرضه ، أن صحته طبيعية ثم أعلنت اللجنة الطبية أسفها لعدم إمكان احتساب مدة الانتقطاع اجازة مرضية دون أية أسباب تؤدي الى هذه النتيجة فلم يتضمن التقرير ما يدلل على أن الانتقطاع لم يكن سبب المرض. ومن ثم فقد يؤول الأمر على أن المدعى كان قد ألم به المرض فعلا وشفى منه دون أن يترك علامات ظاهرة تقطع بسابقة حصوله ومما يرشح لهذا الدوم أن اللجنة الطبية لم تقدم بواجب الكشف الطبي على المدعى في وقت مناسب بعد تاريخ إخطارها بذلك في ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ وإنما تراخت الى أن توجه إليها المدعى بنفسه في الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد أن تماثل للشفاء ، كما يسأله كثرة تردده على الطبيب المختص بالمصنع للعلاج من ملالة ومن أهمها فقد كعبه وكان يمنع نتيجة لذلك الكثير من الاجازات المرضية مع التوصية أكثر من مرة بإسناد عمل يتناسب مع حالته الصحية ، وذلك على ما يبين من مطالعة

ملك خدمته الامر الذى تستخلص منه المحكمة أنه لم يقدم الدليل الكافى على أن المدعى كان متوارضا خلال فترة انقطاعه عن العمل بما يرجح أن انقطاعه عن العمل كان لمؤخر مقبول وإذا تقدم المدعى بمور انقطاعه عن العمل بالسبب الجبرر للاثقطاع وكان هذا السبب مستخلصا استخلاصا سابقا من الاوراق فقد انتهت القول بان انقطاع المدعى عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتفع القرينة التى رتبها المادة ٨٠ المشار اليها على هذا الانقطاع . ويظهر بذلك ركن السبب فى القرار المطعون فيه وبهذه المثابة يكون صدر بالمخالفة لحكم القاتون ويتحقق بذلك ركن الخطأ فى طلب التعويض .

ومن حيث أنه عن الحكم بالتعويض وهو مثار الطعن فقد قام الحكم المطعون فيه على أسباب صحيحة فى القاتون إذ توافرت أركان المسؤولية الموجبة للتعويض فالخطأ ثابت على ما سلف بيانه والضرر محقق ويتلخص فى حرمان المدعى من عمله ومورد رزقه وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر قائمة هذا ومن مبلغ التعويض المقضى به والذى قدره الحكم المطعون فيه بمبلغ مائة جنيه مؤقتنا من المحكمة لا ترى وجها لتعديله لانه فى الواقع من الامر لا يمثل كل ما حاق بالمدعى من أضرار نتيجة لصنوبر القرار المطعون فيه ، بمراماة أن المدعى وهو عامل خراط كان يشغل الدرجة السابعة ولم يباغ الثلاثين من عمره وكان مصابا اصابة بالغة فى كعب قدمه اليمنى ، لا شك أنها ستقف عقبة فى سبيل الالتحاق بعمل آخر له مزاييا العمل الذى فقدده .

(طعن ٢٤٤ لسنة ١٧ قى - جلسة ١٩٧٢/٧/٢٣)

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

عدم تنفيذ الموظف أمر النقل لمدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول -
يكون ركن السبب فى قرار الفصل طبقا للمادة ١١٢ من قانون الموظفين -
صحة هذا القرار .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله ولم يتم بتسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها ، واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة وما دام لها أصل ثابت بالأوراق فإن القرار المذكور المستند إلى المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والصادر من يملكه في حدود اختصاصه إذا استخلص النتيجة التي انتهت إليها استخلاصا سائما من أصول نتائجها ماديا أو قانونا يكون قد قام على سببه وجاء مطابقا للقانون .

(طعن ١٦٠٣ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/٢٧)

قاعدة رقم (١٧٣)

المبدأ :

امتناع الموظف المنقول عن تسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها - استمراره على ذلك مدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول - يكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله - من القاهرة إلى أسيوط - ولم يتم بتسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها . واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة ما دام لها أصل ثابت بالأوراق .

(طعن ١٦٠٦ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/١١/٢٧)

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - نفسها - إذا استبان لجهة الإدارة من تصرفات العامل والظروف المحيطة بانقطاعه عن العمل وضوح نيته في هجر الوظيفة كان لها أن تعتبر خدمته منتهية رغبا عما يكون أبداه خلال فترة الانقطاع من اعدار غير مقبولة - الادعاءات الكائنة بالمرض التي تستهدف التحليل على تأجيل انتهاء الخدمة إلا يسوغ الاصفاء اليها أو التحويل عليها .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي يحكم واتمة النزاع قد نص في المادة ٨١ من النظام المذكور على أن « يعتبر العامل مقبلا استقالته . » اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل . ومنسبدا هذه المادة ان خدمة العامل الخاضع لحكمها تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء في حكمها ابتغاء المصلحة العامة وما تتطلبه من ضرورة حسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واضطراد وذلك اذا ما انقطع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متصلة بدون اذن سابق أو اجازة مرخص له بها باعتبار ان هذه الانقطاع يقيم قرينة قانونية على ترك العمل للاستقالة وترتفع هذه القرينة اذا انتفى الافتراض القائم عليها بتقديم العامل خلال

الخمسة عشر يوما التالية — لا يعد ذلك — ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تنقره جهة الادارة وفي هذه الحالة يجوز للرئيس أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية بأثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .، واذا رتب المشرع على انقطاع العامل من عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون اذن سابق انتهاء خدمته من تاريخ انقطاعه عن العمل بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء ففى حكمها فان جهة الادارة اذا ما استيقن لها من تصرفات العامل من الظروف والملايسات المحيطة بانقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متصلة وضوح نيته فى هجر الوظيفة فانه لا تثريب عليها ان هى اعملت فى شأنه حكم المادة المذكورة واعتبرت خدمته منتهية للانقطاع عن العمل رغما عما يكون قد ابداه خلال فترة انقطاعه هذه أو الخمسة عشر يوما التالية لها على السواء من أعمار غير مقبولة ذلك أن الواقع من الامر أن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول إلا اناحة أجل أوسع — لئلا يبداء عذره — ينتهى بالتقصاء الخمسة عشر يوما انقالية للانقطاع وليس بعد ذلك — بحيث اذا تقدم بهذه الاسباب خلال الفترة السابقة بشقيها ورفضت دون ثمة انحراف بالسلطة ، اعتبرت خدمة العامل منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بغير هذا من شأنه أن يصعب مطلقا للبعث وهدمها للتلاعب إذ يتيح للعامل اللجوء على نطائه وعدم الخضوع لحكمه لمجرد المبادرة خلال فترة الانقطاع من العمل بابداء أعذار غير مقبولة حتى ولو كانت مضللة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاله عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهو ما يتلقى مع منطق النص وحكمته .

وبن حيث أنه لما كان الامر كذلك وكان الثابت على ما سلف بيانه ان المدعى نقل — بدون بدل من منطقة اسوان الطبية الى المجموعة الصحية بسنتجيس بمحافظة القليوبية فى ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ وتراخى فى تنفيذ أمر النقل متعللا بشتى الحائز حتى ١٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٤. ودأب منذ تاريخ تسلمه العمل الجديد فى هذا التاريخ على الانقطاع عن

انعمل فترات طويلة وكان يدعى كذبا في بداية كل انقطاع انه مريض ويطلب
احالته الى الكشف الطبى وليس ادل على كذبه هذا من انه كان في كل مرة
يتخلف عن المثل امام القومسيون الطبى لتوقيع الكشف الطبى عليه وكان
يتنقل ما بين بلدته ادفو وبين مقر عمله بسندبيس تهريا من الكشف الطبى
فكان اذا ما طلب لتوقيع الكشف الطبى عليه امام القومسيون الطبى بأسوان
لا يذمن ويؤذ بالعودة الى سندبيس فاذا ما طلب اليه التوجه الى القومسيون
الطبى بالتليويبة للكشف عليه تخلف وانقطع عن عمله ويسافر الى انفو
حيث يبلغ بمرضه ثانية وهكذا حتى بلغت فترات انقطاعه عن العمل بدون
اذن من بداية سنة ١٩٦٥ الى ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ حوالى خمسة
اشهر . اما من الفترة من ٢٢ من اغسطس سنة ١٩٦٥ - الى تاريخ انتهاء
خدمته في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ فلم يعمل خلالها الا اياما قليلة العدد هي
ذلك التى كان يتطلع فيها 'جائزته يوما أو بعض يوم تهريا من المول امام
القومسيون الطبى للكشف عليه ثم يعود الانقطاع مرة اخرى وهكذا الى
ان سجل عليه القومسيون الطبى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ان حالته
طبيعية وأوصى بعدم حساب مدة انقطاعه عن العمل الاخر منذ ١٨ من
اكتوبر سنة ١٩٦٥ بدموى المرض اجازة مرضية . وحاصل ذلك أن نية المدعى
كانت في الواقع من الامر قد استقرت منذ نقله الى سندبيس على هجر
وظيفته فتوالى انقطاعه من العمل على النحو السالف بيانه متفرعا بالادعاء
بالمرض وهى دعاوى ثبت كذبها وطلاتها على نحو لا يسوغ معها الاصغاء
اليها أو التعويل عليها بأى حال كما أنه لم يؤد خلال فترات عمله بسندبيس
عملا ما ، فقد انصح طبيب اول المجموعة الصحية بسندبيس عن هذا
مرارا ونوه في كتابه المؤرخ في ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ الى مدير عام
المنطقة الطبية بالتليويبة بأن المدعى لا يقوم بأى عمل اطلاقا وأنه مثل
سوى العاملين يطلب سرمة نقله حرصا على اخلاق العاملين الآخرين بالمجموعة
حتى ولو أدى ذلك الى أن يقوم هو بعمله بصفة مستمرة . وإذا كان الامر
كذلك فإن الادعاءات الكاذبة بالمرض التى كان يتقدم بها المدعى في كل مرة
ينقطع فيها عن العمل لم تكن في الواقع من الامر الا بهدف التحايل على
تأجيل انتهاء خدمته للاستقالة آمادا طويلة يستحل فيها مرتبه والمزايا المالية
الآخري المقررة لوظيفته دون وجه حق .

ومن حيث أنه لما كان الامر كما تقدم وكانت الجهة الادارية تد انتت
الى انهاء خدمة المدعى اعتبارا من ١٣ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ للانقطاع
يعد أن عتيها الوسائل وأهمته أكثر من مرة كان الامر يقتضى فيها انهاء
خدمته للانقطاع فان القرار المطعون فيه يكون والامر كذلك قد صدر
صحيا مبررا من العيوب بما لا وجه للنمى عليه .

(طعن ٢٤٧ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل عقب إجازة مخصص له بها — تعاقده على
العمل بالجزائر — يعتبر انقطاعا عن العمل بغير عذر — عدم جدوى التعلل
بالمريض ما دام لم يكن السبب الحقيقي في انقطاعه عن العمل .

ملخص الحكم :

ان وقائع المنازعة كما أوردها المدعى في صحيفة دعواه ، ولا خلاف
بينه وبين جهة الادارة حولها تخلص في أنه بعد أن انتهت إجازته
الامتياضية في ٥ من اكتوبر سنة ١٩٦٩ لم يعد الى عمله وانها تعاقده في
١٥ من اكتوبر سنة ١٩٦٩ مع حكومة الجزائر على العمل بها واستلم
عمله فعلا في تاريخ تعاقده وأخطر جهة الادارة بتعاقده وباستلامه عمله
بالجزائر كما تخلص وقائع المنازعة كذلك في أن المدعى أبرق الى الجهة
الادارية ببرقية وصلتها في ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ ينبئها أنه مريض ،
وفي ٢٧ من يناير سنة ١٩٧٠ وبعد أن كانت برقية المدعى بالابلاغ عن
مرضه وأخطاره بتعاقده على العمل بالجزائر وأقراره باستلامه عمله بها
وصلت الى جهة الادارة أصدرت قرارها بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل
دون عذر مقبول .

ومن حيث أن من المبادئ المستقرة أن اعارة العامل من الامور التي

ترخص جهة الإدارة في الموافقة عليها أو رفضها بما لها من سلطة تقديرية وبالتالي فليس صحيحا ما ذهب إليه المدعى من أنه كان يتعين على الجهة الإدارية أن تتخذ إجراءات امارته بعد أن أخطرها بتعاثه على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم يكون انقطاع المدعى عن عمله بسبب قيامه بالعمل بالجزائر الذي تم دون علم الجهة الإدارية وموافقتها هو انقطاع عن عمله دون عذر مقبول .»

ومن حيث أن البرقية التي أرسلها المدعى للجهة الإدارية — والتي وصلتها في ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ أي بعد نحو ثمانية وثلاثين يوما من انقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وبعد نحو تسعة وعشرين يوما من تعاثه على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها والتي يبلغ فيها من مرضه تكون — في ظل هذه الوقائع — غير ذات موضوع ، ذلك أن المرض وعلى فرض ثبوته — لم يكن هو السبب في انقطاع المدعى عن العودة إلى عمله بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاثه على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم فليس هناك جدوى من مناقشة كل ما يدور حول إبلاغ المدعى عن مرضه كمعذر للانقطاع عن العودة إلى عمله وهل أبدى في الميعاد أم لم يبد ، وهل العبارة يكون العذر بطلوما وثالثا قبل صدور قرار إنهاء الخدمة أم يقتضي أن يكون إبداء العذر في الميعاد . الخ ما يثار حول هذا الموضوع طالما أن المرض سواء كان قائما أم كان عذرا منتحلا لتبرير الانقطاع لم يكن هو السبب الحقيقي للانقطاع وإنما كان السبب الحقيقي لانقطاع المدعى هو تعاثه على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها فعلا وبالتالي فإنه لا يكون هناك ثمة محل لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن نية الاستقالة المستفادة من انقطاع المالك عن عمله خمسة عشر يوما دون عذر تقتضي بعبارة فور انقطاعه إلى اتخاذ موقف ينفي به أنه قصد بانقطاعه الاستقالة من عمله كان يبدى عذرا لهذا الانقطاع حتى لو تبين فيها بعد أن هذا العذر كان غير صحيح متى كان الثابت على نحو ما تقدم أن المرض الذي ادعاه المدعى لم يكن هو السبب الحقيقي لانقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاثه على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه العمل بها فعلا دون علم الجهة الإدارية وموافقتها وأن المرض لم يكن إلا ذريعة (م ٢٧ — ج ٦)

تذرع بها المدعى لاختفاء السبب الحقيقي لانقطاعه وهو سبب لا ينفي نية الاستقالة بل يؤكدھا .

ومن حيث إنه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه وقد قضى بإنهاء خدمة المدعى لانقطاعه عن عمله بعد انتهاء أجازته المرحّص له بها في سبتمبر سنة ١٩٦٦ أكثر من خمسة عشر يوما دون عذر مقبول وقد تم على سبب صحيح ولا وجه للنفي عليه .

(طعن ٥١٤ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٧٦)

المبدأ :

المادتان ١١٠ و ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلتان للمادتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - اعتبار الموظف مستقلا اذا انقطع عن عمله بدون ان خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية عذرا مقبولا لانقطاعه - اعتبار هذا الانقطاع مجرد طلب استقالة ضمنية يخضع لسلطة الإدارة التقديرية في قبوله ورفضه - أساس ذلك ان خدمة الموظف لا تنتهي الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان « للموظف ان يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط » ، ولا تنتهي خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا أصبحت الاستقالة مقبولة .

ويجوز خلال هذه المدة تعزيز أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تطلق

بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف » وتنص المادة ١١٢ من القانون المذكور على أن « يعتبر الموظف مستقلاً في الحالتين الآتيتين :

١ — إذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لمعذر مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه مدة الانقطاع .»

٢ — ١٠١٠/١٠٠٠

وفي الحالة الأولى إذا لم يقدم الموظف اسبباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمة منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .»

وظاهر من هذين النصين — وهما المقابلان لنص المادتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المتعاقبين بالدولة — أن الموظف يعتبر مستقلاً إذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لمعذر مقبول ، وإن خدمة الموظف لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومرد ذلك إلى أن الجهة الإدارية ترخص في قبول الاستقالة (المريحة أو الحكيمة) وفقاً لما تراه محققاً للمصالح العام — والقول بغير هذا يؤدي إلى أنه يكفي أن ينقطع الموظف عن عمله مدة معينة لكي تنتهي علاقته بالدولة بإرادته هو ، ألا إذا تداركت الجهة الإدارية الأمر واتخذت ضده الإجراءات التأديبية المقررة — وهذا يتعارض مع صريح نص الفقرة الثانية من المادة ١١٠ أئفة الذكر ويعطل حكمها وهي التي تنص على أنه « يجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف » — وقد سبق للجمعية العمومية أن رأت بجلستها المنعقدة في ٩ من مايو سنة ١٩٦١ (ملف رقم ٨٦ — ٦٠/٢) أن الموظف الذي « تغيب دون إذن مدة تزيد على شهر » وهي المدة التي تعتبر بعدها خدمة الموظف أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بإثر رجعي يترد إلى تاريخ الانقطاع عن

العمل : الا انه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقلا ونفسا لنص المادتين ١١٢ ، ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكيمه ومن ثم فلا يعتبر قرار اعادته الى عمله مقبضنا تمييزا جديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

ولما كانت جامعة القاهرة لم تصدر قرارا بقبول استقالة السيدين الدكتورين المروضة حالتهما ، او بانتهاء خدمتهما باعتبارهما مستقيلين على الرغم من تراخيها الذي استطل في العودة ، بل أصدر المجلس الاعلى للجامعات قرارا ق ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ بالتجاوز عن مدة انقطاعهما عن العمل من اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب — فانها تكون بهذا قد رفضت استقالتهما اعمالا لسلطانها التقديرية في ذلك حسبما رآته محققا للمصالح العام المتمثل في مصلحة العمل بهرفق التعليم التي هي قوامه عليه .

وبما يكن من امر فان جهة الادارة تلك دائما بالتطبيق لاحكام القانون ان-تتهى خدمة العامل بسبب انقطاعه عن العمل بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية بغير عذر مقبول او ان تبقية في الخدمة متى شاعت اعمالا لسلطانها التقديرية في هذا الشأن حسبما تراه محققا للمصلحة العامة .

لذلك انتهى الراى الى ان ما قرره المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة فى ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ من التجاوز عن مدة انقطاع كل من الدكتورين المذكورين مع اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب لا تثريب على الادارة فيه من الناحية القانونية .

(مفتوى ٦٨٩ فى ١٩٦٦/٦/٢٨) .

قاعدة رقم (١٧٧) .

المبدأ :

وجوب ائذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع عن العمل بغير اذن — بمعاده — الادارة ملازمة بالا تجريه قبل فوات مدة الانقطاع التى استلزم القانون فواتها قبل اجرائه ، اما بالنسبة للفترة التالية فان الميعاد يمد بمعادا تنظيميا لا يترتب على تجاوزه البطلان .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٧٣ : من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الخاص بنظام
العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « يعتبر العامل مقدما استقالته في
الحالات الآتية :

١ - اذا انقطع عن عمله بغير إذن لكثر من عشرة ايام متتالية ولو
كان الانقطاع مقبب اجازة مخصص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر
يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز
للسلطة المختصة ان تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان
له رصيد من الاجازات يسمح له بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه
المدة فاذا لم يقدم العامل اسبليا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت
اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ - اذا انقطع من عمله بغير إذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين
يوما غير متصلة في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم
التالي لاكتبال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتمين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة
خمس ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .

٣ - اذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا في جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت
ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه
بالخدمة في جهة اجنبية » .

ويتضح من نص هذه المادة انها تميز بين الانقطاع بغير إذن اكثر من
عشرة ايام متتالية والانقطاع بغير إذن لكثر من عشرين يوما غير متصلة
ولوجب على العامل في الحالة الاولى أن يقدم عفرا تقبله جهة الادارة
خلال الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ، أما اذا لم يقدم العامل اسبابا

تبرر انقطاعه أو قدم هذه الأسباب ورغبتها جهة الإدارة اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه من العمل ، أما الحالة الثانية فإن خدمة العامل تنتهى من اليوم التالى لاكمال هذه المدة ولا يجوز انتهاء خدمة العامل فى الحالتين المذكورتين إذا اتخذت ضده الإدارة إجراءات تأديبية .

وتقرر إنهاء الخدمة أن صدر يقوم بصريح النص على أساس أن الانقطاع من العمل المدة التى يحددها القانون يعد قرينة على الاستقالة وهى استقالة ضمنية أو حكية ينهى أن تتساوى فى النصكم وفى الحدود التى يقررها المشرع مع الاستقالة الصريحة إلا أنها تتميز عنها بأن المشرع خير الإدارة بين أن تعتبر خدمة العامل منتهية أو أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية وذلك يعنى على وجه اللزوم أنه إذا لم تسلك الإدارة مسبيل المساهطة التأديبية وجب عليها أن توافرت شروط المساهدة ٧٣ إنهاء خدمة العامل اعتباراً من تاريخ انقطاعه فى حالة الانقطاع المتصل أو اعتباراً من تاريخ اكماله المدة فى حالة الانقطاع المتقطع .

ولما كان قرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ بشأن لائحة التوميسيونات الطبية قد خول اللجان الطبية اختصاص الكشف الطبى على العاملين بالدولة ومنحها الإجازات المرضية ، فإن قرارها الصادر فى شأن الحالة المرضية للعامل المتقطع يكون من شأنه النصل فى مضر المرض المتكتم منه لتبرير انقطاعه فإذا ما قررت أنه غير مريض يكون قد تكلف أن المرض لم يكن مسوى لدرجة تفرع بها العامل لاضفاء السبب الحقيقى لانقطاعه .

وإذا كان الأصل أن انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع يعد أجراً جوهرياً لا يصح قرار إنهاء الخدمة بدونه ، فإنه يجب الفترة بصدد ميعاده بين فترة الانقطاع السابقة على أجرائه والفترة اللاحقة عليها ، فالإدارة ملزمة بالأجراء قبل فوات مدة الانقطاع التى استلزم النص فواتها قبل أجرائه ، أما بالنسبة للفترة التالية فإن الميعاد يعد ميعاداً تنظيمياً لا يترتب على تجاوزه البطلان باعتبار أن قيد الميعاد فى هذه الحالة موجه إلى الإدارة رهية لجانب العامل ، وعليه فإن تراخى الإدارة فى

اتخاذ إجراءات الإنذار لا يجوز أن يؤثر عليه الأمر الذي يوجب ترك فترة بين الإنذار وقرار الفصل تسلوى الفترة المحددة بالنص إذا ما تراخت الإدارة في الإنذار — بمعنى أن تتربص حتى يستمر العامل في انقطاعه فترة تسلوى خمسة أيام متصلة في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره إن شاء — من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره إن شاء عاد إلى عمله أو استمر على انقطاعه فأنهى الإدارة خدمته .

وينسأ على ذلك أنه لما كان العامل... قد دأب على الانقطاع من عمله بدعوى المرض الذي لم يثبت صحته بقرار من الجهة المختصة فإن فترات غيابه تعد انقطاعاً يضمن أن يمرى في شأنها جميعاً نص المادة (٧٣) ، غير أنه لما كلفت الإدارة ثم تنذر خلال عام ١٩٧٢ الذي انقطع فيه انقطاعاً غير متصل فأنها لا تملك الآن إجراء هذا الإنذار إذ يشترط وفقاً لنص المادة المذكورة أن تكتل مدة العشرين يوماً غير المتصلة في عام واحد .

لما المنابل... الذي انقطع عن العمل اعتباراً من ١٩٧٢/٦/٢١ ولم يتمكن القومسيون من توقيع الكشف الطبي عليه لعدم تواجده بمنزله وقامت الإدارة بإنذاره في ١٩٧٢/٩/١٠ واستمر منقطعاً حتى الآن فإن الفقرة الأولى من المادة (٧٣) تنطبق في شأنه ويجب إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه .

ولا يجب تطبيق نص المادة (٧٣) المشار إليها لأن يقدم العامل عذره المرفوض قبل الانقطاع طالما أن المستند من تصرفاته ومن الظروف والمالبسات المحيطة بانقطاعه عن عمله المدة المحددة في النص وضوحاً نية هجر الوظيفة لأن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول خلال الخمسة عشر يوماً التالية إلا ثلاثة أجل لوسع له لإبداء عذره ينتهي بانقضاء الخمسة عشر يوماً التالية للانقطاع وليس بعد ذلك . وعليه فإذا تقدم بعذره قبل الانقطاع أو خلاله ورفض من جانب الإدارة وجب اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه من العمل والقول بتميز هذا من شأنه أن يتيح للعامل الخروج

على نطاق النص وعدم الخضوع لحكمه لمجرد المباينة قبل الانتقطاع وخلافه بإبداء اصدار غير مقبولة ولو كانت مهيئة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلالة عن نيته في هجر الوظيفة وتركها وهو ما يتناقض مع منطق النص والحكمة منه .

ومن حيث ان حالات الانتقطاع تختلف من بعضها من ناحية ظروف كل حالة وملايساتها اختلافنا يتعذر معه لدراجها وجميعها في حالات محددة جاهدة فاته من غير الملائم اصدار منشور يتناول كيفية تطبيق حكم المادة (٧٣) سالف الذكر وهذا لا يمنع بطبيعة الحال نشر ما تضمنته هذه الفتوى من مبادئ عامة حتى يكون العاملون على بينة من امرهم .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى ما يأتي :

أولاً - ان حكم المادة (٧٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينطبق على العامل المنتقطع عن العمل الذي يؤدي عذر المرض قبل انقطاعه او خلاله وتبين عدم صحة عذره بقرار من الجهة الطبية المختصة او نتيجة لتفريه او امتناعه من عرض نفسه عليها سواء قدم عذره قبل انذاره في بعده .

ثانياً - انه يجب على الإدارة الا تجري الاذار الا بعد مرور فترة الانتقطاع ومنتها خمسة ايام في حالة الانتقطاع المتصل وعشرة ايام في حالة الانتقطاع غير المتصل .

ثالثاً - ان اذار العامل بالهصل في حالات الانتقطاع يجوز ان يتم بعد الميعاد المحدد بالمادة ٧٣ والمشار اليه في البند ثانياً بامتناعه ميعاداً تنظيمياً غير انه يجب على الإدارة ان تمنح العامل مهلة قبل فصله توازي المهلة المستفادة من النص وهي خمسة ايام انقطاع في حالة الانتقطاع المتصل وعشرة ايام انقطاع في حالة الانتقطاع غير المتصل .

رابعاً - عدم ملاعة اصدار منشور بكيفية تطبيق نص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على العاملين بالوزارة والفطر في كل حالة انقطاع على حدة في ضوء ظروفها وملايساتها .

(فتوى ٤٠٥ في ١٩٧٧/١/٣)

الاستقالة الضمنية - المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المحنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ - يجب ان يتم اصدار العامل كتابه وان يتم بعد مدة معينة من الانقطاع الحاصل او غير المتصل اذا لم تراع مدد ارسال الانذار في الحين فانه لا ينتج اثره القانوني ولا يعتد به - طرق اتمام الانذار - متى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لتوجيه الانذار للعامل فانها تكون قد قامت بما اوجبه القانون عليها ويعتبر قرينه على وصول الانذار للعامل وعليه به طبقا للمجرى العادى للامور - يجوز للعامل تقديم الدليل على انتهاء هذه القرينة بان يثبت ان جهة الادارة لم توجه اليه الانذار كتابية او انتهاء وجهته ولكنه لم يصل الى عليه .

أن المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين
المندوبين بالدولة وهو القانون الذي تم في ظلّه أنظار المطعون ضده وإنهاء
مُختمه ، تنص على أن يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

١ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مخصص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول ، وفي هذه الحالة ١٥.

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوماً متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاجتماع هذه المدة . وفي الحالتين السابقتين يعين انذار العامل كتابة بمد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

٣ - إذا التحق بخدمة إلى جهة أجنبية بغير ترخيص (٥١٥١٥٠٠٠٠)

ومن حيث أن المستفيد من النص المتقنم أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، أن يتم بالكتابة ، وأن يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على سورة الإنذار ، كما يصح توجيهه إليه على يد محضر ، أو بطريق البرق أو بطريق البريد عاديا أو مستعجلا أو مسجلا سواء كان مسجوبا بعلم وصول أو بدونه على العنوان الثابت بملف خدمته أو بأوراق الجهة الإدارية ، ومتى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتوجيهها للعامل ، لماتها تكون قد قامت بما أوجبه القانون عليها في هذا الشأن ويعتبر ذلك قرينة على وصول الإنذار للعامل وعلمه به طبقا لتجربى العادى للامور ، ما لم يتم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة باثبات أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار كتابة .

(طمى ٩٣٥ لسنة ٢٦ ق ٥٤٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٢٨)

قاعدة رقم (١٧٩)

المبدأ :

مفاد نص المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المكنين بالدولة أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة أن يتم كتابة بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل — يجوز توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على سورة الإنذار كما يصح توجيهه إليه على يد محضر أو بطريق البرق أو البريد العادى أو المستعجل أو مسجلا بعلم الوصول أو بدونه — متى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لقيامها بتوجيه الإنذار للعامل فإنها تكون قد أوفت بالتزامها القانونى ويعتبر قرينة على وصول الإنذار للعامل وعلمه به طبقا للتجربى العادى للامور — على العامل أن يقدم الدليل على انتفاء هذه القرينة باثبات أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار الكتابى بعد المدة المحددة فى القانون أو أنها وجهته إليه ولكنه لم يصل إليه .

ملخص الحكم :

ان المصلحة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذي تم في ظله اصدار المرسوم ضد وانهاء خدمته ، تنص على ان (يعتبر العامل متفهما استقالته في الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول — وفي هذه الحالة . .

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما متصلة في السنة وتعتبر خدمته بنتيجة في هذه الحالة من اليوم التالي لانتهاء هذه المدة . وفي الحالتين السابقتين يتعين اصدار العامل كتابية بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .

٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص) .

ومن حيث ان الاستفادة من النص المتقدم ان كل ما اشترطه القانون في الاذار لكي ينتج اثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، هو ان يتم كتابة ، وان يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة ايام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة ايام في حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح قانونا توجيه الاذار للعامل للشخص مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى او على صورة الاذار كما يصح توجيهه اليه على يد محضر ، او بطريق البرق او البريد سواء كان البريد هاديا او مستجلا او مسجلا مصحوبا بعلم الوصول او يدونه على العنوان الثابت بملف خدمته او بأوراق الجهة الادارية ، ومتى قدمت الجهة الادارية الدليل المثبت لقيامها بتوجيه الاذار للعامل لانتها تكون قد قامت بالتزامها القانوني في هذا الشأن ، ويعتبر ذلك قرينة على وصول الاذار للعامل وعلمه به طبقا للمجرى العادى للامور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة باثبات ان جهة الادارة لم توجه اليه الاذار الكتابي بعد المدة المحددة في القانون او انها وجهته اليه ولكنه لم يصل اليه .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان الجهة الادارية انخرت المطعون ضده ببرقية وقدمت صورة البرقية التي تحمل خاتم مكتب البريد نى ١٩٧٧/٤/٢١ ، كما انخرته بخطاب مسجل بعلم الوصول بتاريخ ١٩٧٧/٥/١١ ولم يقدم المطعون ضده اى دليل ينقض ذلك كما لم يقدم اى دليل على عدم وصول الانذار اليه لنفى القرينة المستفادة من توجيه الانذار اليه مثل ارتداده اى الجهة الادارية او مقده من هيئة البريد ، فان الحكم المطعون فيه وقد حمل الجهة الادارية عبء اثبات وصول الانذار الى المطعون ضده يكون قد خالف القانون ويتمين لذلك الحكم بالفناء .

(طعن ٩٨٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٠)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المستفاد من نص المادة ٧٣ ما يلى : اولا : من قرينة الاستقالة الضمنية مقررة لصالح جهة الإدارة التي يتبها العامل ان شاعت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقila وان شاعت تفاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم توافر شروط اعمالها . ثانيا : ان الاستقالة الضمنية لسانها ان الاستقالة الصريحة تقوم على ارادة العامل فى هجر الوظيفة وزهده لها وعدم حرصه عليها وتستفاد هذه الارادة من الانقطاع المدد التي حددها المشرع . ثالثا : اشترط المشرع لانتهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة ضمنية انقطاعه المدد التي حددها النص وان تقوم جهة الإدارة بانذاره كتابة . رابعا : ان هذه القرينة المقررة لصالح الإدارة يتمين تفسيرها فى نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والقيود التي تطلبها المشرع لمسحة اعمالها نتيجة ذلك : انذار العامل قبل انقضاء المدد التي حددها القانون لا يعتد به — التحقيق الذي يجرى مع العامل لا يعتبر انذارا كتابيا فى مفهوم المادة ٧٣ المشار اليه .

ملخص الحكم :

انه وفقا لحكم المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انه اذا انتقطع العامل عن عمله اكثر من عشرة ايام متتالية او اكثر من عشرين يوما غير متصلة نى

السنة تعتبر ختمته منتهية من اليوم التالى لاكمال هذه المادة وفى كلا الحالتين يتمتعين
انذار العامل بعد انقطاعه خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى
الحالة الثانية ،

وحيث ان الاستفادة من هذا النص ما يلى :

اولا : جاء المشرع بقرينة قانونية ضمنية مستفادة من انقطاع العامل
عن عمله مقرررة لمصلحة جهة الادارة اننى يتبعها العامل ان شأنت اعلمتها
فى حقه واعتبرته مستقبلا وان شأنت تفاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم
توافر شروط اعمالها ،

ثانيا : ان الاستقالة الضمنية هذه شأنها شأن الاستقالة الصريحة
تقوم على ارادة العامل فى هجر وظيفته والزهدي فيها وتستفاد هذه الإرادة
من الانقطاع المدد اننى حددها المشرع وزهده فى الوظيفة وعدم حرصه
عليها ويثبت ذلك فى عدم الحضور نهائيا فلا يكفى حضوره ثم انصرافه
دون التوقيع فى كشوف الانصراف .

ثالثا : اشترط المشرع لانتهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة ضمنية
انقطاعه عن العمل عشرة ايام متتالية او عشرين يوما غير متصلة وان تقوم
جهة الادارة التابع لها بإذاره كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام فى الحالة
الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية والعللة من هذا الاجراء منع العامل
فرصة الاختيار بين الانضمام فى العمل وعدم التقيب الا باذن وتبصره بان
جهة الادارة سوف تعمل فى حقه اثر القرينة القانونية المستفادة من
الانقطاع .

رابعا : ان هذه القرينة المقررة لمصلحة الادارة يتعين تفسيرها فى
نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والتبؤد التى تطلبها المشرع لصحة
اعمالها .

ومن حيث ان انذار العامل كتابة على النحو الذى اوردته المشرع يعتبر
اجراء جوهرى لا يجوز اغفاله لماذا كان سابقا على المواعيد المنصوص عليها
فلا يعد انذار فى خصوص هذا الطعن كما أن التحقيق الذى أجرى مع
العامل لا يعتبر انذارا كتابيا للعامل ولا يقوم مقامه انما هو بمثابة تنبيه له
يقتضيه حسن سير العمل .

ومن حيث انه متى كان الانذار الذى وجه الى العامل ثابت به انه انقطع عن العمل ثمانية ايام فلن هذا الانذار يقع مفتقدا لاحد اشكاله الجوهرية اثنى يترتب على اغفالها البطلان بالنظر الى ما ينطوى عليه هذا الاجراء من ضمانة اساسية تتمثل فى احاطة العامل بما يراود حيالة وتبكيها له من ابداء مخره قبل اتخاذ الاجراءات لانتهاء خدمته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فلان قرار انتهاء خدمة المطعون ضده رقم ١٨٣ لسنة ١٩٧٤ الصادر فى ١٠/١١/١٩٧٤ يكون غير مستوف الشروط المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الصادره غير مسبق بانذار قانونى على الوجه السالف ذكره ومن ثم يكون الحكم المطعون عليه قد استخلص النتيجة التى انتهت اليها استخلاصا سائفا من الواقع القانونى ويكون الطعن عليه غير قائم على اساس سليم متعين الحكم برفضه .

(طعن ٥٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/١٤)

قاعدة رقم (١٨١)

المبدأ :

الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ —
انذار العامل بعد مرور خمسة ايام على انقطاعه — غياب العامل اكثر من عشرة ايام متتالية من تاريخ الانقطاع عودة العامل للعمل ويقام جهة الادارة بتسليمه العمل وتوقيعه فى دفاتر الحضور والغياب يعتبر عدولا من الادارة عن افعال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ ويمتنع معه القول باستقالته .

ملخص الحكم :

انه اذا كان ذلك وكان الثابت من الاوراق ان الطاعن قد تغيب اكثر من عشرة ايام متتالية تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ وانه قد تم انذاره بعد مرور خمسة ايام على غيابه فى ٢٢ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر الذى يتعين معه تطبيق احكام الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ لم يتم باثبات عذر عن غيابه هذا تقيله الادارة

وذلك بعدم تمييزه جهة الادارة بالكشف الطبى عليه اثناء مرضه سواء امام مفتش الصحة - او المجلس الطبى العسكرية او القومسيون الطبى الا انه رغم ذلك فقد قامت الادارة بتسليمه للعمل على ما هو ثابت من الاطلاع على دفتر الحضور والانصراف المرفق بالاوراق - ومن الوثائق التى عدها الطاعن فى تقرير الطعن واكدت الاوراق صدقتها مما يعتبر معه عدولا من الادارة عن اعمال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ المشار اليها عليه - ويمتنع معه القول باستقالته ؛

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٤/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

الفقرة الثانية من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ - انقطاع العامل اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة - انذاره بعد شهرين من تاريخ الانقطاع - اذا عاد العامل واستلم العمل بعد ستة ايام من تاريخ انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التالية للانذار فلا مجال لاعمال الفقرة ب من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ - انتهاء خدمة العامل بالتطبيق للفقرة ب مخالفا للقانون .

ملخص الحكم :

انه وان كان العامل المذكور وقفا لما هو ثابت من الاوراق قد انقطع عن عمله اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر الذى كان يتعين معه اعمال الفقرة الثانية من المادة ٧٣ المشار اليها واعتباره مقدما استقالته الا ان الادارة لم تقم بحيلة بما يفرضه القانون من ضرورة انذاره بعد عشرة ايام من انقطاعه اذ لم تقم بانذاره الا فى ١٨ من ابريل سنة ١٩٧٨ اى بعد شهرين من بدء انقطاعه فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ اذ ارسلت صورة من كتابها رقم ١٠٨٢/٧٨/٥ الى رئيس المجلس الطبى العسكرية العام الى الطاعن وانذرتة فيها باعمال حكم المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ (مستند رقم ٦ من

حافلة الطامن) واذا عاد الى محله فى ٢٤ من ابريل سنة ١٩٧٨ - أى بعد ستة ايام من انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التالية للانذار حتى فصل فى ١٩ من يوليو ١٩٧٨ فانه لا مجال لاعمال حكم الفقرة ب من المادة ٧٣ على حالته ويكون القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ بانهاء خدمته قد قام على غير أسس سليم من القانون ويكون حكم محكمة القضاء الإدارى اذ اخذ بغير ذلك قد جانب الصواب متعينا الحكم بالغائه وبإلغاء القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٤/٢/٦)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى حل محله نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل عن العمل المدة المنصوص عليها قانونا - هذه القرينة مقرررة لصالح الجهة الإدارية التى يتبعها الموظف فإن شاعت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقila وإن شاعت تغايطت عنها رغم توافر شروط اعمالها - انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهذه القرينة لا يترتب حتما ويقوة القانون لجرد توفر شروط اعمالها وإنما يلزم لذلك ان تصدر الجهة الإدارية التى يتبعها الموظف قرارا اداريا يربط هذا الاثر - اذا لم تصدر جهة الإدارة هذا القرار واختارت الإبقاء على رابطة التوظيف بينها وبين العامل المتقطع ومحكمته تاديبيا فانه لا يحصل دون استمرار هذه الرابطة ان يترأخى اتخاذ الاجراءات التأديبية الى ما بعد انقضاء مدة الشهر الفعلى للانقطاع - أساس ذلك : هذا اليعاد لا يعدو ان يكون ميعادا تنظيميا غير ذى اثر على المسئولية التأديبية ولم يربط القانون على تجاوزه أى جزاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى فى ظل العمل بنص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى

حل محلة نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل عن العمل المدد المنصوص عليها قانوناً مقررّة لصالح الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف فإن شاعت أعمالها في حقه واعتبرته مستقيلاً وإن شاعت تخاضعت عنها رغم توافر شروط أعمالها ولم تعمل بها ومؤدى ذلك أن انتهاء خدمة الموظف أمعّالاً لهذه القرينة لا يترتب حتماً وبقوة القانون لمجرد توافر شروط أعمالها وإنما يلزم لذلك أن تصدر الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف قراراً إدارياً بترتيب هذا الأمر . وأنه إذا لم تصدر الجهة الإدارية قراراً بذلك واختارت الإبقاء على رابطة التوظيف بينها وبين العامل المنقطع ومحالته تأديبياً عن هذا الانقطاع فإنه لا يحول دون استمرار هذه الرابطة أن يتراخى اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف إلى ما بعد انقضاء مدة الشهر المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة سالفة الذكر التي تقضى بأنه لا يجوز اعتبار العامل مستقيلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه من العمل ذلك أن هذا الميعاد لا يعدوا أن يكون ميعاداً تنظيمياً غير ذي أثر على المسؤولية التأديبية ، إذ لم يترتب القانون على تجاوز هذا الميعاد ثمة جزاء ، كما أن القول بغير ذلك من شأنه أن يترتب نتيجة شاذة لا تتفق مع منطق القانون في ضوء ، وهي تغلّ يد السلطة التأديبية من مساطة العامل الذي ينتقل من عمله بغير إذن أو مذر لمجرد التراخي في اتخاذ الإجراءات التأديبية خلال شهر من تاريخ انقطاعه من العمل مهما بلغ من تماديه في الانقطاع .

(طعن ١٣٢٦ لسنة ٢٩ ق - جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣)

تعليق :

حكمت المحكمة الإدارية العليا (الدائرة المستحدثة) بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤) في الطلب رقم ٢ في الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ٢٧ ق بجلسته ١٩٨٦/٣/٢ باعتبار العامل المنقطع عن عمله المدد المنصوص عليها في المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مقدماً استقالته إذا لم تكن الإجراءات التأديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل وقررت إعادة الطعن إلى الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه .

(م ٢٨ - ج ٦)

قاعدة رقم (١٨٤)

المبدأ :

مستخدم — استقالته ضمنيًا بالتغيب من العمل دون إذن مدة تزيد على شهر ترصد بأثر رجعي إلى تاريخ الانقطاع عن العمل — أداة فصل الرابطة الوظيفية بين المستخدم والدولة في هذه الحالة — ليست هي مجرد الانقطاع عن العمل بل يلزم إصدار قرار إداري باعتباره مستقيلًا .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن السيد / قد انقطع عن عمله اعتبارًا من ٦٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ حتى قبض عليه في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ أي أنه لغيب دون إذن مدة تزيد على شهر وهي المدة التي تعتبر بعدها خدمة الموظف أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بأثر رجعي يترد إلى تاريخ الانقطاع عن العمل إلا أنه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقيلًا من وظيفته وفقًا لنص المادتين ١١٢ و ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فلا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكيم ، ومن ثم فلا يعتبر قرار إعادته إلى عمله متضمنًا تعيينًا جديدًا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

(فتوى ٤٨٢ في ١٩٦١/٦/٢٩)

قاعدة رقم (١٨٥)

المبدأ :

انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل — يعتبر صورة من صور الاستقالة — بمقتضى ذلك سريان أحكام تخفيض المعاش أو المكافأة المقررة بالنسبة إلى الاستقالة في هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٢٣ من قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على أن « يخفّض المعاش في حالة الاستقالة بنسبة تخطط

تبعا للسنة وفقا للجدول رقم ٢ المرافق...» كما تنص المادة ٢٥ على أنه « إذا انتهت خدمة المنتفع ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذى يعطيه الحق فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون استحق مكافأة تحسب على أساس...» على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقا للنسب الآتية...»

ويبين من هذين النصوص أن قانون التأمين والمعاشات أشار الى الاستقالة كسبب من أسباب ترك الخدمة — إلا أنه لم يبين ماهية هذه الاستقالة أو ضوابطها أو الشكل الذى يجب أن تفرغ فيه . ومن ثم فانه يضمن الرجوع الى نظام الخدمة الذى يخضع له العامل للوقوف على المعنى المراد من اصطلاح « الاستقالة » الواردة فى القانون المذكور .

ومن حيث أن المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على أن « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :... (٤) الاستقالة... (٧) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة...» .

وقد ردد نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذات النص فى المادة ٦٤ منه .

ويتضح من ذلك أن خدمة العامل قد تنتهى بالاستقالة أى بإبداء الرغبة فى ترك العمل . والاستقالة قد تكون مريجة بأن يقدم العامل طلبا كتابيا بها ، وقد تكون ضمنية بأن ينقطع عن عمله دون سبب مشروع المدة التى حددها النص . ولا يعدو الانقطاع عن العمل أن يكون صورة من صور الاستقالة لا يختلف عن الاستقالة المريجة إلا فى عدم تقديم طلب كتابى بها .

ويعزز هذا النظر ما قضت به المادة ٧٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧١ من اعتبار العامل « مقبها - استقالته » إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية أو أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة .

فالتشريع في هذا القاتون تعرض الى تكيف الانتطاع عن العمل واعطاه وصفه الصحيح فاعتبره بمثابة استقالة ، وأذا كان نظام العاملين بالقطاع العام قد خلا من هذا التكيف فان ذلك لا يعنى رغبة الشارع في المغايمة في الأحكام ، بل لا تعسdo المسألة ان تكون مجرد اختلاف في الصياغة سيما اذا روى ان المشرع استهدف بقدر الإمكان توحيد الأحكام التى يخضع لها العاملون في الحكومة وفي القطاع العام ولذا اشارت المادة ٧٣ سائلة الذكر ولأول مرة الى الانتطاع عن العمل لاكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة لورود النص على ذلك في نظام العاملين بالقطاع العام.

ومن حيث انه متى كان ما تقدم ، فمن ثم فان أحكام تخفيض المعاش أو المكافأة تسرى في حالة انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بسبب الانتطاع عن العمل دون سبب مشروع سواء كان الانتطاع لمدة تجاوز عشرة أيام متصلة أم كان لمدة تزيد على عشرين يوما غير متصلة في السنة الواحدة . والقول بغير ذلك يؤدي الى نتيجة شاذة لا يتصور أن يكون المشرع قد قصد اليها اذ يستطيع العامل الذى يرغب في ترك الخدمة أن ينقطع عن عمله المدة التى حددها النص بدلا من تقديم طلب كتابى بالاستقالة وبهذا يتنادى تخفيض معاشه أو مكافأته .

ومن حيث انه بما يعزز الاخذ بالنظر المتقدم بالإضالة الى ما سبق أن الحكمة من تخفيض المعاش أو المكافأة في حالة الاستقالة قد تكون راجعة الى رغبة المشرع في الحيلولة بين العاملين وبين ترك الخدمة المسماة ، وقد يكون القصد منها تغطية ما عساه يترتب عليها من اخلال بالنظام الاكتوارى الذى يقوم عليه حساب المعاشات والمكافآت وذلك بتخفيض حقوق المتقاعين المنسحين اختيارا كماله لحقوق الباقين - وقد يكون القصد الى اعتبار التخفيض بمثابة عقوبة مالية في حالة ترك الخدمة بالاستقالة ، وهذه الحكمة بهمايتها المذكورة كما تتحقق في حالة الاستقالة الصريحة المكتوبة تتحقق بالاستقالة الفعلية بالانتطاع عن العمل وتركه اختيارا ومن ثم قارب المشرع بين هاتين الاستقتلتين في ثاتون العاملين المدنيين بالدولة ومن قبله في قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ولا وجه

لتمييز الخاضعين لنظام العاملين بالقطاع العام على العاملين بالقانون المذكور بصدد تطبيق ذات النص الوارد في قانون المعاشات في شأنهم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان احكام تخفيض المعاش او المكافأة عند انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بسبب الانقطاع عن العمل ..

(فتوى ١٠٠٥ في ١١/١١/١٩٧١)

قاعدة رقم (١٨٦)

المبدأ :

التحاق العامل بخدمة جهة اجنبية بدون ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية لا يؤدي بذاته الى انتهاء خدمته بقوة القانون من الجهة التابع لها بل يلزم أن يصدر بذلك قرار من تلك الجهة — للجهة الادارية ان توافق على منح العامل في هذه الحالة اجازة خاصة بدون مرتب اذا طلب ذلك ولم تر الجهة مانعا من الموافقة وفي هذه الحالة تزول المخالفة التي كان يمكن مسائلة العامل عنها في حالة عدم موافقتها على عمله بالجهة الاجنبية ، كما ان لها ان تنهى خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وفقا لسلطانها التقديرية وما تراه محققا للمصلحة العامة .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — والذي يحكم الحالة المعروضة — كان ينص في المادة ٧٣ منه على أنه « يعتبر العامل مقننا استقلته في الحالات الآتية :

١ — اذا انتقل عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية .

٢ — اذا انتقل عن عمله بغير إذن تتبيله جهة الادارة اكثر من مشرين يوما غير متصله .

٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ؛ وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الجهة الاجنبية ..

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت هذه إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو الالتحاق بالخدمة في جهة أجنبية .

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن انتهاء خدمة العامل عند التحاقه بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية أنها إثم المشرع على قرينة قانونية مؤداها اعتبار العامل مقبلاً استقالته ضمناً ، وإذا كان إنهاء خدمة العامل في حالة الاستقالة الصريحة يتوقف على إرادة جهة العمل فلها أن تقبلها ولها أن ترفضها وذلك طبقاً لصريح نص المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه والتي تنص بأن العامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون مكتوبة ولا تنتهي الخدمة إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة الصريحة ، فإن الأمر يكون لوجب بالنسبة إلى الاستقالة الضمنية بحيث يكون لجهة الإدارة سلطة تبليها باعتبارات المصلحة العامة في الترخيص في إنهاء خدمة العامل .

ومن حيث أنه ولئن كان الالتحاق بخدمة أي جهة أجنبية يتمين أن يكون مسبوقاً بترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، إلا أنه طبقاً للقاعدة الأصولية المقررة من أن الإجازة اللاحقة كالإذن السابق ، فانه إذا ما رأت جهة العمل الموافقة للعامل على عمله بالجهة الأجنبية التي التحق بها فإن هذه الموافقة اللاحقة تأخذ حكم الإذن السابق .

وتأسيساً على ما تقدم فإن خدمة العامل الذي يلتحق بخدمة إحدى الجهات الأجنبية لا تنتهي بقوة القانون ، بل يلزم أن يصدر بذلك قرار من الجهة الإدارية ، ومع ذلك فملك الجهة الموافقة على منحه إجازة خاصة بدون مرء إذا لم ترى ذلك مانعاً ، وفي هذه الحالة تزول المخالفة التي كان يمكن مساءلة العامل عنها لو لم توافق الجهة الإدارية على عمله بالجهة الأجنبية .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة يتمين القول بأن إنهاء خدمة العامل لالتحاقه بخدمة مكتب .. و .. الحاسبين القانونيين بالكويت اعتباراً من أول ديسمبر ١٩٧٦ لا تتم بقوة القانون

وإنما ترخص المحافظة في ذلك ؛ فلها أن تنهى خدمته بقرار منها اعتبارا .
من تاريخ انقطاعه عن العمل ولها أن تجيز هذا التعاقد وتوافق على منحه
إجازة خاصة بدون مرتب لما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع
الى أن انتهاء خدمة السيد / العامل بديوان عام المحافظة من
الفئة ١٨٠/٣٦٠ جيبه لالتصاته بخدمة إحدى الجهات الأجنبية دون ترخيص
سابق من المحافظة لا يتم بقوة القانون وللإدارة سلطة تقديرية في منحه
إجازة خاصة بدون مرتب ، ولها إنهاء خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه
من العمل وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة ..

(فتوى ٩٥٣ في ١١/٢٠/١٩٧٨)

قاعدة رقم (١٨٧)

المبدأ :

المادة الأولى من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ تحظر على كل من
ينتفع بالجنسية المصرية أن يعمل في أية جهة أجنبية دون أن يحصل على
الذن سابق من وزارة الداخلية - المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضى باعتبار العامل مقبلا استقلالته
إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر
العربية - المشرع جعل من الاشتغال بخدمة جهة أجنبية دون الحصول
على إذن من وزارة الداخلية جريمة جنائية - مصلحة الأمن العام بوزارة
الداخلية هي الجهة التي أولاها المشرع الاختصاص بمنع إذن العمل أو تجديده
ولا تملك الجهة الإدارية أن تقرر خلاف ذلك - المشرع اتخذ من ذات الفعل
في المجال الوظيفي مبررا لاعتبار العامل مستقبلا - لكل من القانونين مجال
تطبيقه وتستقل كل سلطة في ترتيب الأثر القانوني المترتب على الواقعة -
متى حددت السلطة المختصة إذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تغطي الفترة
السابقة على اعتباره مستقبلا فلا يسوغ القول بأن الناقصة بخدمة جهة
أجنبية قد تم بغير إذن - إذا تجاوز الموظف المدة الممنوحة عنها الإذن وانقطع
عن عمله وجب لاعتباره مستقبلا أن تغذره جهة الإدارة كتقابة - عدم مراعاة
قيد الإنذار الكتابي بطلان قرار إنهاء الخدمة - تطبيق +

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ يبين منه انه قد خطر في المسادة الأولى منه على كل من يتمتع بالجنسية المصرية أن يعمل في أية جهة اجنبية دون أن يحصل على إذن سابق من وزارة الداخلية . ونص في المسادة الخامسة على معاقبة كل من يخالف ذلك بالحبس أو الغرامة أو باحدى هاتين العقوبتين ونص في المسادة السادسة على عدم جواز رفع الدوى الجنائية الا بناء على إذن من وزير الداخلية .

ومن حيث ان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص في المسادة ٧٣ منه على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

- ١ — اذا انتطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية .
- ٢ — اذا انتطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة .
- وفي ائحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .
- ٣ — اذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ انتحاقه بالخدمة في الجهة الأجنبية .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم أن المشرع قد جعل من الاشتغال بخدمة جهة اجنبية دون الحصول على إذن من السلطة المختصة جريمة جنائية امالا للقانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ ، واتخذ من ذات الفعل في المجال الوظيفي مبررا موجبا لاعتبار العامل مستقيلا وبالتالي مبررا لانتهاء خدمته وذلك على النحو الذى نص عليه قانون تنظيم العاملين . ويقوم على تطبيق كل من القانونين جهة تستقل اعدادها عن الاخرى ، فبينما المنوط به تطبيق القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ هي وزارة الداخلية لجميع المصريين ، نجد الجهة التى يتبعها العامل هي المنوط بها ترتيب الأثر

القانونى الآخر باعتباره مستقيلا ، ولا شك فى أن القول الفصل فى قيام واقعة الاستئصال بجهة أجنبية دون إذن أنها الرد فيه الى وزارة الداخلية وعلى وجه التخصيص مصلحة الأمن العام بهذه الوزارة حيث هى التى أولاها المشرع الاختصاص بمنح اذن العمل أو تجديده ولا تلك الجهة الادارية أن تقرر خلافا لذلك .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على حافظة المستندات المقدمة من الطامع أنه مودع بها صورة لأذن بالعمل صادر له فى ١٥/٢/١٩٧٥ رقم ١٩٩ لسنة ١٩٧٥ من تنصلية جمهورية مصر العربية بينغازى وذلك بتجديد اذن له بالعمل فى الشركة الليبية لمدة سنتين من ٧/٥/١٩٧٤ . ولم تحض المطعون ضدها هذا المستند ولم تذكره مما يعتبر تسليما من جانبها بصحة صدوره .

ومن حيث أنه وقد حددت السلطة المختصة اذن العمل الخاص بالطامع لمدة تغطى تماما الفترة السابقة على اعتباره مستقيلا وانتهاء خدمة منما لذلك ، فمن ثم لا يسوغ القول بأن التحاقه بخدمة جهة أجنبية تم بغير اذن ، واذا استندت الجهة الادارية الى الأمر هذا كسبب لاتخاذ قرارها بإنهاء خدمة الطامع فإن قرارها وبالعالمية هذه يكون قد قلل على غير سبب وبالتالي جاء مخالفا للقانون .

ومن حيث أنه فضلا عما تقدم فإن الطامع ولئن كان قد انتطع عن عمله بعد انتهاء مدة امارته مما كان يجوز معه اعتباره مستقيلا طبقا لنص الفقرة الأولى من المادة ٧٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ، إلا أنه لا يجوز حمل قرار إنهاء خدمته على هذا السبب حيث الثابت أن جهة الإدارة لم توجه الى الطامع انذارا كتابيا على النحو الذى تضمنته هذه المادة ، وهذا ما سلطت به جهة الإدارة حيث اقرت بأنها لم توجه اليه هذا الانذار برأى إنهاءها لخدمته إنما تم استنادا لالتصاته بخدمة جهة أجنبية دون ترخيص وهذا مما لا يستلزم له المشرع هذا الانذار .

ومن حيث أنه لما تقدم ينتهى الأمر الى أن قرار إنهاء خدمة الطامع قد جاء مخالف للقانون واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب

لأنه يكون قد خالف القانون ولذلك يعين الحكم بإلغائه والغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار وتحصيل الإدارة المصروفات .

(ملعن ٦٢١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٢/٢٧ / ١٩٨٢)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

اكتمال مدة الانقطاع التي تجيز إنهاء خدمة العامل استنادا الى قرينة الاستقالة الضمنية القائمة على انقطاع العامل عن عمله مددا متصلة أو غير متصلة ، تظل قائمة عند اكتمال هذه المدد ، حتى لو كان العامل في المدد غير المتصلة قد جوزى عن انقطاعه عن كل مدة منها على حدة . وتظل القرينة قائمة حتى لو اتخذت ضد العامل إجراءات تأديبية خلال التسبب التالي لاكتمال الانقطاع مما يعطل أعمال هذه القرينة طوال مدة اتخاذ هذه الإجراءات . وبإتضاها تسترد جهة الإدارة حريتها في أعمال اثر هذه القرينة وتقبل الاستقالة الضمنية ، ما لم تصدر منها ارادة صريحة بعكس ذلك أو تنقضى على انتهاء الإجراءات دون أعمال اثر القرينة مدة يستفاد منها فزولها ضمنا عن أعمالها .

ملخص الفتوى :

اقام المشرع في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قرينة قانونية تحمل محل طلب الاستقالة الصريحة وتقوم مقامها في الدلالة على رغبة العامل في ترك الوظيفة ، وهذه القرينة هي انتطاع العامل عن عمله مددا معينة دون اعدار مقبولة (اكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة) ، فإذا لم تتحقق هذه الواقعة اعتبر العامل كأنه قدم ضمنا استقالته . فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانتطاع أو قدم هذه الأسباب ولم تقبلها جهة الإدارة : اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ، وإذا كان الانتطاع يشكل في حد ذاته مخالفة مسلكية ويعد سببا لجزاء تأديبي ، فإن تجاوز مدد الانتطاع القدر الذي حدده المشرع — فضلا عن أنه ينطوي على خروج على مقتضى الواجب الوظيفي يبرر اتخاذ إجراءات تأديبية

ضد العامل — فانه يشكل — وفي ذات الوقت واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل في ترك الوظيفة رتب المشرع فيها لثرا قانونيا في انتهاء الخدمة هو اعتبار العامل مستقila . الا انه في حالة تجاوز مدة الانتقطاع المدة التي حددها المشرع ، فان الاثر الذي رتبته المشرع لا يتم تلقائيا ، بل يتوقف على مسلك جهة الادارة خلال الشهر التالي للتجاوز . فلا الزام عليها بقبول الاستقالة او رفضها ، فان شاعت قبلتها برفض الاعذار . وان شاعت رفضتها يقول الاعذار المقدمة على انه في الحالتين فان موقفها في قبول الاستقالة او رفضها لا يمس حقها في مؤاخذة العامل بما وقع منه من مخالفة تأديبية بايقاع الجزاء المناسب . فاذا كانت المدة قد انقضت . وتولدت في نفس الوقت امسال اثر الاستقالة وكذلك مساطة العامل عما وقع منه ، تعين عليها ان تبدأ بجراءات المساطة ، وحينئذ يتمتع عليها اعمال قرينة الاستقالة انضمية الا بعد انقضاء الاجراءات التأديبية المتخذة ، فان اتخاذ الاجراءات يعطل القرينة طوال المدة التي تستغرقها الاجراءات . فاذا ما انقضت على اي وجه ، عاد الى جهة الادارة حقها في اعمال اثر الاستقالة . كل هذا ما لم يكن قد صدر منها عمل ارادي صريح بالانزال على اعمال قرينة الاستقالة . وينتج اثر الإرادة الصريحة التراخي في استعمال حقها في اعمال قرينة الاستقالة انضمية بعد تمام الاجراءات التأديبية ، اذا انقضت بعد ذلك مدة يستفاد منها ضمنا نزولها عن اعمال اثر هذه القرينة . وتلك ذلك حتى لو كانت في حالة الانتقطاع مددا غير متصلة ، قد اتمت حقها في مساطة عقب انقضاء مدة كل انقطاع . فكل انقطاع لم تكتل مدته بالقدر الذي حدده المشرع لاعمال القرينة ، لا يعدو ان يكون عنصرا في واقعة مادية ، لا تشاء الا بأكمل مدد الانتقطاع القدر الذي حدده المشرع لاعمال القرينة . كما ان الاثر في الحالتين مختلف : ففي الحالة الاولى يشكل الانتقطاع مجرد مخالفة مسلكية سببا لاتخاذ اجراءات تأديبية ضد العامل المنتقطع . بينما في الحالة الثانية فان اكتمال مدد الانتقطاع — فضلا عن انه يشكل ايضا مخالفة مسلكية فانه في ذات الوقت يكشف عن واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل في ترك الوظيفة ، رتب المشرع عليها لثرا قانونيا في انتهاء الخدمة . ولذلك فهذا الاثر ليس بمعقوة تأديبية بل مجرد اعمال لارادة العامل التي افترضها المشرع . فضلا

عن أن حظر انتهاء خدمة العامل وأعمال تربية الاستقالة الضمنية تعهد
لمصلحة الإدارة وليس لمصلحة العامل ، حتى لا يفرض العامل بانتظامه
على الإدارة إنهاء خدمته في الوقت الذي اتخذت ضده إجراءات تأديبية
مما يؤدي إلى إنهاء هذه الإجراءات جبرا عن الإدارة . كما أن الأثر الذي
رتبه المشرع على اكتمال مدة الانقطاع في إنهاء الخدمة ليس جزاء تأديبيا
بل مجرد أعمال لإرادة العامل المفترضة . والقول بغير ذلك يجعل من توقيع
العقوبة على الانقطاع لمدة تقل من القدر اللازم في المدة المتصلة سببا
للسقوط منها من حساب مدة الانقطاع غير المتصلة المكونة لتربية الاستقالة
الضمنية وهو ما لا يكون إلا بنص صريح .

(ملق ١٨٢/٢/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٩)

المبدأ :

المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - خدمة العامل تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية
إذا انقطع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو ثلاثين
يوما غير متصلة في السنة - وجوب الإنذار كتابة بعد خمسة أيام من
الانقطاع في الحالة الأولى وبعد عشرة أيام من الانقطاع في الحالة الثانية -
انتهاء الخدمة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ الوارد بنص المادة ٩٧
من القانون المذكور والذي يقضي بأن خدمة العامل لا تنتهي إلا بالقرار
المصادر بقبول الاستقالة - القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية
المستفادة من انقطاع العامل بدون إذن مقرر لمصلحة الجهة الإدارية التي
يتبعها العامل فإن شاعت أعمال القرينة في حقه واعتبرته مستقila وإن
شاعت تفاضت عنها رغم توافر شروط أعمالها ولها ألا تعمل ألها فلا تعتبر
العامل مستقila ونقض في مساقته تأديبيا - أساس ذلك : الحرص على
المصلحة العامة وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام - أعمال هذا
الأثر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة تقديرية ويتم الإفصاح عنه في
صورة قرار أداري مكتبل لجميع مقومته .

ملخص الحكم :

ان المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالقولة تنص على انه « يعتبر العامل مقبلا استقالته في الحالات الآتية :

١ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتطاعه كان بغير مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر عدم حرمانه من أجره من مدة الانتطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فلذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانتطاع او تسد هذه الأسباب ورفضت لمعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتطاعه من العمل .

٢ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتبال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين اذار العامل كتابة بعد انتطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى ، وعشرة ايام في الحالة الثانية .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان خدمة العامل تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انتطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو ثلاثين يوما غير متصلة في السنة ، الا ان انتهاء الخدمة في هذه الحالة ، على ما جرى به فضاء هذه المحكمة ، لا يقع بقوة القانون بل يحكه المبدأ الذي نصت عليه المادة ٩٧ من القانون سالف الذكر التي تنص بان خدمة العامل لا تنتهي الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصا على المصلحة العامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل في المرقق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انتطاع العامل المدد سائلة البيان بدون ان يقدم عذرا مقبولا مقرر لمصلحة الجهة الادارية التي يتبعها العامل فان شاعت اعملت القرينة في حقه واعتبرته مستقلا وان شاعت تفاضت عنها رغم توافق شروط اعمالها ولها الا تعمل اثرها فلا

تعتبر العامل مستقيلا وتبقى في مساطرة تأديبا لانتقطاعه بدون إذن ١٥ يوما متتالية أو ٣٠ يوما غير متصلة في السنة .

ومؤدى ذلك ان اعمال هذا الأثر من الإدارة بما لها من سلطة تقديرية والامتناع عنه يتم في صورة قرار ادارى مكمل لجميع مقوماته .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة لم تصدره ، قيل اتخذ الاجراءات التأديبية قبل المطعون ضده ، قرارا اداريا بانتهاء خدمته اعمالا لقربة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاعه عن العمل ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه — وقد قضى بعدم جواز اقامة الدعوى التأديبية على المطعون ضده تأسيسا على أن خدمته قد انتهت بقوة القانون — قد اخطأ في تاويل القانون وتطبيقه ، ويعين والحالة هذه القضاء بالفائه .

ومن حيث ان المحكمة التأديبية لم تتولى محاكمة المطعون ضده وسباع اتواله وتحقيق دفاعه فان الدعوى بذلك تكون غير مهيأة للفصل في موضوعها ، ومن ثم يمتنع اعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية بمدينة المنصورة للفصل فيها .

(طعن ٤٤٤ لسنة ٢٩ قى — جلسة ١٩٨٤/١/٧)

قاعدة رقم (١٩٠)

المبدأ :

إذا كانت العاملة لم تفصح في تحقيق النيابة الإدارية عن عزوفها عن الوظيفة العامة او عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط في أن تستريح في مرافقة زوجها المعار لدولة عربية حتى تنتهى فترة اعارة الزوج دروا لها قد يلحق بالأسرة من اضرار ملتزمة في اتوالها تجديد الإجازة الخاصة الممنوحة لها فان الحكم بفصل العاملة للانتقطاع يكون قد قام على اساس فهم خاطئ لواقعة الاتهام — رفض الجهة الإدارية تجديد الإجازة الخاصة

بدون مرتب سابق الترخيص بها لا يبرر الانقطاع عن العمل — يتعين على العاملة أن تلجأ الى الطرق القانونية المؤدية لحمل جهة الادارة للمسدول عن مسلكها — انقطاعها من تلقاء ذاتها دون اذن ينطوى على سلوك مؤثم يستوجب المأخذة التأديبية — الحكم بإلغاء الحكم المطعون فيه ومجازاتها بخمسة أشهر من راتبها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة على السيدة المذكورة مستندا في ذلك الى أن ما انصحت عنه في تحقيق النيابة الادارية من اصرارها على الانقطاع عن العمل لموافقة زوجها الذي يعمل بالسعودية من شأنه أن يجعل من غير المجدي في ردعها مجازاتها بأى جزاء أخف ، فإن الحكم المطعون فيه اذ ذهب بهذا المذهب يكون قد استخلص من اقوال السيدة المذكورة في تحقيق النيابة الادارية عزوفها عن الوظيفة العامة وكراهيتها لها على نحو يقتضى انتهاء علاقة الموظف القائمة بينها وبين الدولة . ولما كان يبين من اقوال هذه السيدة فى تحقيق النيابة الادارية أنها لم تفصح عن عزوفها عن الوظيفة العامة أو عن كراهيتها لها وإنما كانت رافضة فقط في أن تستمر في مرافقة زوجها بالسعودية حتى تنتهى فترة عمل الزوج هناك درءا لما قد يلحق بالاسرة من اضرار كشفت عنها فى اقوالها ملتزمة فى ختام اقوالها بتجديد الإجازة الخاصة المنوطة لها وقت كان ذلك فان الحكم المطعون فيه اذ قضى بفصل السيدة المذكورة من الخدمة للأسباب التى استند اليها أنها يكون قد أقام قضاؤه على أساس فهم خاطيء لواقعة الاتهام وجاء من ثم مخالفا لقانون حقيقا بالإلغاء .

ومن حيث أنه ولئن كان ما تقدم إلا أنه كان يتعين على السيدة المذكورة أن تعود الى تسلم عملها بعد أن رفضت الجهة الادارية تجديد الإجازة الخاصة بدون مرتب التى كان مرخصا لها بها ، وأن تلجأ بعثذ الى الطرق القانونية المؤدية الى حمل الجهة الادارية على المدول عن رفضها تجديد الإجازة ان كان لذلك وجه . لما ان تنقطع من تلقاء ذاتها عن العمل دون اذن على خلاف ما يقضى به أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذى

كان مطبقاً في ذلك الحين وبالرغم من رفض الجهة الادارية مراعاة تجديد تلك الاجازة فان ذلك فيها يتلوى على سلوك مؤثم يستوجب المؤاخذه التأديبية ، وهو ما ترى المحكمة بجازاتها عنه بخصم شهر من مرتبها بمراعاة انها عيما اقدمت عليه من الانقطاع عن العمل على النحو المتقدم كانت مدفوعة بدوافع الارتباط بالاسرة وجميع شملها ، وهو ما يستوجب اخذه في الاعتبار عند تقدير العقوبة .

ومن حيث انه لما كان ما تقدم فقد تمين الحكم بقبول الطعن مسكلاً وبنى موضوعه بالقضاء الحكم المطعون فيه والقضاء بمجازاة السيدة بخصم شهر من مرتبها .

(طعن ٢٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٤) .

الفرع الثالث الاستقلالة التيسيرية

اولا - قرارات مجلس الوزراء في ١١/٢٥٤ و ١٢/٩/١٩٥٢ :

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ بتسهيل اعتزال الخدمة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى عند توافر شروط معينة - صدورها بدافع من المصلحة العامة - اعتزال الخدمة على أساسها هو عملية ادارية تثار بطلب يقدمه الموظف ويتم بموافقة مجلس الوزراء على أساس تحقيق كافة المزايا المبينة في القرارين سالفى الذكر ، لا بمزايا اقل - حق مجلس الوزراء في انتهاء خدمة الموظف ، بالتطبيق للمادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة ، عملية ادارية اخرى تتم بشروطها ولوضاعها .
ملخص الحكم :

في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ اصدر مجلس الوزراء قرارا يقضى :
« بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع اداء الفرق بين المرحب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا في خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى اجاز المجلس ذلك » . وكشف في القرار ذاته من المصلحة العامة التي تفيهاها من اصداره وهي « الرغبة في انفساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة وفتح بلب التوظيف امام المتفوقين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية » . ثم اصدر المجلس ق ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ قرارا مكبلا للاول وذلك بالموافقة « على منح الموظفين الذين يحتلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المرحب بضامنا اليه اعانة التلازم والمدمج خاض تلك المدة . مع عدم ادخال العلاترات (م ٢٩ - ج ٦)

انتي تستحق اثناء المدة المضافة في حساب المعاش ، هذا مع مراعاة انضمام ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش» ويبين من ذلك ان اعتزال الخدمة على مقتضى القرارات سالفي الذكر هو عملية ادارية ، تثار بطلب يقدمه موظف من الدرجة الثانية فاعلى ، خلال مدة الستين يوما المشار اليها ، وأن رابطة التوظيف لا تنتقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . وغنى عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع المزايا المبيته في القرارات الآنف ذكرها ، فلا يملك مجلس الوزراء ان يعزله من الخدمة على أساس القرارات المنوه عنها بمزايا اقل مما جاء بها ، وان كان ليس ثمة مانع من ان يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا اكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح ، كما له من الناحية الاخرى ان ينهى الخدمة على غير الاساس المتقدم ذكره مستعملا في ذلك سلطاته الاخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح ، كالمادة ١٠٧ فقرة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وتلك مفندذ تكون عملية ادارية اخرى بشروطها واطرافها الخاصة بها .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

طلب اعتزال الموظف الخدمة طبقا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ١١/٢٥ و ١٩٥٣/١٢/٩ — مجلس الوزراء هو السلطة التي تملك التصرف في هذا الطلب — انتهاء رابطة التوظيف يكون بصور قرار من مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة وليس بقرار الوزير الذي يصدر تنفيذا لقرار المجلس — استمرار موظف في عمله بعد ذلك بالتطبيق للمادتين ١١٢ و ١١٤ من قانون نظام موظفي الدولة لا يغير من الامر شيئا — الاجر في هذه الحالة يكون نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة خدمته — صدور قرار بترقية موظف بعد موافقة مجلس الوزراء على اعتزاله الخدمة — قرار معدوم لانه لم يصادف مطلقا .

ملخص الحكم :

أصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا يقضى بضم مدة خدمة لا تجاوز اثنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك ، وكشف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تغياها من إصداره ، وهى الرغبة فى إفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة وخريجي الجامعات والمعاهد العليا . وفى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصدر قرارا مكملًا للاول بالموافقة على منح الموظفين المشار اليهم الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على أساس المذهب مضافا اليه اعانة الفلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الفلاء خلال تلك المدة مع عدم ادخال العلاوات التى تستحق أثناء المدة المضافة فى حساب المعاش وفى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر قرار من مجلس الوزراء بשרيان القرارين المشار اليهما على موظفى الدرجة الثالثة بما دونها . وظاهر مما تقدم ان نصوص القرارات المذكورة صريحة بأن مجلس الوزراء هو السلطة التى تملك التصرف فى طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو الرضى على خلاف التصرف فى طلب الاستقالة العادية فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذى يملك ذلك ، ومن ثم فان رابطة التوظيف تنتهى بصحور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة ؛ وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور . وبناء على ذلك فلا وجه لما يتحدى به المدعى من ان قرار ترقيته صدر سليما بقوله ان رابطة التوظيف تظل قائمة حتى ٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ ، وهو اليوم التالى لإبلاغه بقرار مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين تقضيان بأنه يجب على الموظف ان يستمر فى عمله الى ان يبلغ قرار قبول الاستقالة وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء يستحق الموظف مرتبة الى اليوم الذى يبلغ فيه القرار ، ذلك ان العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف انما تنقسم عراها متى قام سبب من اسباب انتهاء الخدمة التى محدتها المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهو فى هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة . لها استمرار الموظف

في القيام بأعمال وظيفته سواء بالتطبيق للمادة ١١١ أو بالتطبيق للمادة ١١٤ فلا يغير من الأمر شيئا ، ذلك أن الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها طبقا للمادة ١٠٧ وإنما يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك كمكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم فمضى كانت مدة خدمة المطعون عليه قد انتهت بالقرار الصادر من مجلس الوزراء في ٧ من يناير سنة ١٩٥٤ بالموافقة على اعتزاله الخدمة ، فإن القرار الصادر بترقيته بعد ذلك في ١٩ من يناير سنة ١٩٥٤ يكون معدوما ، إذ لم يصادف محلا يقبله ويتع عليه بعد إذ لم يعد المدعى موظفا قابلا للترقية .

(طعن ٧٢٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢)

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٣/١١/٤ — القصد منه افساح مجال الترقى أمام الموظفين المتأخرين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف أمام المتفوقين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية .

ملخص الحكم :

أن مجلس الوزراء حين أصدر قراره في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قد أكد في صراحة بأنه « رغبة في افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة وفتح باب التوظيف أمام المتفوقين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية قرر ضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية على الذين يقدمون طلبا في خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » .. وبين من ذلك أن اقرار سالف الذكر قصد به افساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من الموظفين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف أمام المتفوقين

من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فأعلى ولو كانوا أنفسهم من الإكفاء وذلك بمنحهم مزايا مالية إذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم ، وذلك لتحقيق المصلحة العامة التي توجهاها القرار على الوجه المعين الذي استهدفه .

(طعن ٣٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١٦) .

قاعدة رقم (١٩٤)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٣/١١/٤ — القول بأن سلطة الإدارة في تنفيذه تقف عند حد إذاعته على الموظفين دون التدخل بتحذيرهم من مقبة احتمال تطبيقه أو تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ عليهم — غير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

القول بأن سلطة جهات الإدارة في تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تقف عند حد إذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك في شيء ، ليس صحيحا ، لأن الباعث على إصدار القرار هو إصلاح الإدارة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية فما فوقها ، في قطاع هو مركز الصدارة ، وفي منطقة هي جبهة القيادة من تلك الإدارة ، ولم يقصد القرار إبداء التخلص ممن توفرن الإدارة بصالحيتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء فلا يجوز الاعتزال إلا لمن يرى أنه غير صالح ، كما أن القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له ، وشرع لتحقيق الغاية ذاتها . وإذا كان ذلك هو محوى القرار ثم القانون ، وتلك هي الغاية التي يتلاقيان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول

بأن وظيفة الجهات الإدارية حقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين بل هي على العكس من ذلك منوط بها تنفيذ والعمل على تحقيق اهدافه .
لا جناح عليها ان هي بصرت موظفا ممن تعتقد أنهم ممن يعينهم هذا القرار بما يفيد من مزايا اعتزال الخدمة بموجبيه ، وبصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه أن لم يعتزل الخدمة بموجب القرار — لا جناح عليها في ذلك بل هي مندوبة اليه ، ومن ثم فهي في هذا كله لم تتخذ وسائل غير مشروعة ، ولم تجاوز سلطتها أو تسئ استعمالها أو تنحرف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح يروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٥)

(بسمه) :

تقديم الاستقالة اعمالا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — قبول مجلس الوزراء لهذه الاستقالة رغم عدم استكمال مقدمها لمدة الخمس عشرة سنة المطلوبة لاستحقاق المعاش — صحيح قانونا — لمجلس الوزراء منح معاشات استثنائية طبقا لقانون المعاشات ، فلا تثير عليه في استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة على اساس القرارين سالفي الذكر .

ملخص الحكم :

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لاسباب يكون تقديرها موكولا اليه ، منح معاشات استثنائية أو زيادات في المعاش للموظفين والمستفيدين المخالين الى المعاش أو الذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، فلا تثير عليه أن هو استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة اعمالا لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، بقبول طلب الاعتزال الخدمة المقدم على اساسها ، رغم أن مقدمها لم يستكمل مدة الخمس عشرة سنة التي يطلبها القانون لاستحقاق المعاش .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٦)

المبدأ :

قرارى مجلس الوزراء فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، والقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ - استهدفها فى النهاية غاية واحدة هى اصلاح الاداة الحكومية - تلويح الوزارة بتطبيق هذا القانون على الموظف فى مناسبة اقناعه بالاستقالة اعمالا للقرارين سالفى الذكر - القول بانطوائه على انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغیر الغاية التى اعدت لها - فى غير محله ما دامت تلك التنظيمات الثلاثة تستهدف اغراضا واحدة .

ملخص الحكم :

ان قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ ، ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ وكذلك القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ ، هى جميعها من التنظيمات العامة التى استهدفت فى النهاية غاية واحدة ، وهى اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها ، وهو ما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر ، اذ ربطت بينها جميعا فى الغاية والغرض ، ومن ثم فلا يمكن القول بان تلويح الوزارة لموظف بتطبيق هذا القانون ضده فى مناسبة اقناعه بالاستقالة ، تطبيقا لقرارى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، هو انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغیر الغاية التى اعدت لها ، ما دامت تلك التنظيمات تستهدف فى النهاية اغراضا واحدة .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٧)

المبدأ :

مدة الخدمة التى تضاف للموظف المستقيل اعمالا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ - اعتبارها بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته .

ملخص الحكم :

ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صريح في ادخال ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ اساسا لتسوية المعاش ، بما لا يترك مجالا لاي شك في أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته بالتطبيق لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم فلا وجه لما ينعاه الطعن على قرار مجلس الوزراء الصادر بقبول طلب اعتزال المدعى للخدمة من مخالفته للقانون ، بقوله انه يشترط لتطبيق قرارى مجلس الوزراء سالى الذكر ، ان يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضمومة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة ، أو بلغ سن الخمسين بعد قضاء خمس عشرة سنة كاملة فيها ، وهو ما لم يتوافر في حق المدعى ، اذ ما كان قد استكمل سوى ٢٤ سنة ١١ شهر يوم ١ ..

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

ثانيا - قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٣ :

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

فصل بغير الطريق التاديبى - اعتزال الخدمة - مرتب المستقدين انذى يحصل عليه موظف انتهت خدمته بالتطبيق للرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٣ أو قرار مجلس الوزراء في ١٦/١٢/١٩٥٣ بشأن انقضى على الموظفين في اعتزال الخدمة - بمثلثة تعويض جزائى عن ترك الخدمة - فتاولة الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الإضافية - أساسه .

ملخص الفتوى :

ان الراتب انذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق

التاديبى ، أو قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين فى اعتزال الخدمة ، يعتبر بمثابة تعويض جزافى من ترك الخدمة ، ولذلك فإن مقدار هذا التعويض يتحدد فى الوقت الذى تنتهى فيه رابطة التوظف بين الموظف والحكومة .

ويشمل الراتب — طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريان — الماهية الأصلية وملحقاتها التى تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية واقتصادية المحيطة به ، كإمالة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية وما يماثلها ويجمع بين هذه 'ملحقات أن سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه وهو مساعده بوصفه عضوا فى المجتمع على مواجهة ظروف الحياة ' أما الراتب الإضافى فإن سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه بأعباء وظيفية معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التى تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو فى الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفية ذاتها .

وبإنتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى صلته بالوظيفية ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب إضافية ، وأما ملحقات راتبه الاصلى الذى استبقى له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فإنه يستحقها فى هذه الفترة . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للى أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٦ أو قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، يستحق الإعانة الاجتماعية دون المرتبات الإضافية من تاريخ انتهاء خدمته .

(فتوى ٢٥ فى ١٦/٥/١٩٥٧) .

قامدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

اعتزال الخدمة وفقا لاهكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى

١٩٥٣/١٢/١٦ لا يعدو أن يكون استقالة .

ملخص الحكم :

ان خدمة المدعى انتهت بناء على موافقة الوزارة على طلبه المقدم اليها يرغبته في اعتزال الخدمة مع الاعادة من احكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الادخار والذي جاء به « ان المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تقضى بان الموظف المشترك في صندوق الادخار الذي يستقيل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمساً وعشرين سنة او قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدي اليه الا الاموال التي خصبت من مرتبه فقط مع فائدة مركبة سعرها ٢ ٪ سنويا . . ونظرا لان الموظفين غير المنتخبين الراغبين في اعتزال الخدمة قد يضارون من استقالةهم بسبب حرمانهم من حصة الحكومة في حالة عدم استيفائهم للشروط المنصوص عليها في المادة ١٦ المشار اليها . لذلك ورغبة في ان يستفيد الموظفون المشتركون في صندوق الادخار بزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فقد روى ان يرخص لهؤلاء الموظفين في اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم في الحصول على الاموال المدخرة لتصلهم كاملة (المبالغ التي اداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائد) وذلك وفقا للقواعد الآتية :

اولا : ان يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا : ان يقتصر منح هذه الزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالتهم حتى ٢ يناير سنة ١٩٥٤ .

ثالثا : ان يكون الموظف قد امضى في الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل بصرف النظر عن السن او ان يكون قد بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا : يؤدي صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المدخرة كاملة بحسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا : تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير سنة ١٩٥٤ .

يبين من قرار مجلس الوزراء المشار اليه أن الطلب الذي يقدمه الموظف برغبته في اعتزال الخدمة للأفادة من أحكامه لا يعدو أن يكون استقالة من الخدمة تقدم بمحض إرادته وتتم بالطرق الإدارية المعتادة دون تدخل من جانب مجلس الوزراء في قبول تلك الاستقالة أو رفضها وغاية ما في الأمر أن الموظف الذي تكون مدة خدمته قد بلغت خمس عشرة سنة على الأقل وتقدم استقالته في موعد غايته ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ يفيد من المزايا التي حددها القرار المشار إليه وحصلها أن يؤدي إليه صندوق الادخار الأموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة وأن تصرف له الوزارة أو المصلحة المختصة مرتبه خلال سنتين من أول يناير سنة ١٩٥٤ وهو ما تحقق فعلاً بالنسبة للمدعى ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه يكون قد جانبه التوفيق في استظهار الوقائع حين ذهب إلى أن خدمة المدعى قد انتهت طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ وأخطأ بالتالي حين استخلص من ذلك أن خدمة المدعى انتهت بمقتضى قرار مجلس الوزراء الذي يصدر بالموافقة على اعتزاله انخدسة وأنه من ثم يسرى في شأن المدعى حكم المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ التي تقرر معاشات للموظفين الذين تركوا الخدمة بسبب الفساد الوظيفية أو بأمر ملكي أو بقرار خاص من مجلس الوزراء إذا كانت مدة خدمتهم خمس عشر سنة أو أكثر .

ان المدعى قد استندل من الخدمة قبل أن يبلغ الخمسين من عمره ودون أن يكون قد أمضى في الخدمة خمساً وعشرين سنة كاملة فإنه لا يستحق معاشاً بالتطبيق لأحكام المادتين ١٣ ، ٥٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ومن ثم لا يفيد من أحكام القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ .

(طعن ٥٩٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٨/٢/١٩٧٣) .

ثالثا — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ :

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

استقالة تيسيرية طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — عدم جواز قبول الاستقالة المقعدة منه .

ملخص الحكم :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٠ لسنة ١٩٥٧ بإنشاء مؤسسة عامة لشئون بريد جمهورية مصر ، كان ينص في المادة ١٣ منه على أن : « يسرى في شأن موظفي الهيئة ومستخدميها وعمالها والفوائض ، والقواعد التنظيمية الخاصة بموظفي ومستخدمى وعمال الحكومة . » ومن ثم فقد كانت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، مطبقة في شأن موظفي هيئة البريد ، وبالتالي سرت في شأنهم أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تاريخ العمل بها في ٣ من ابريل سنة ١٩٦٠ ، وقد كانت سارية في حقهم في ٩ من يونية سنة ١٩٦٠ أى في تاريخ تقديم المدعى طلب اعتزاله الخدمة — ألا أن الهيئة لم تستطع النظر في هذا الطلب ، إلا أن المدعى كان محالا الى المحاكمة التأديبية ، وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه « اذا لحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش » .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/١٠) .

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع —

هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — سلطة الإدارة في قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام هذا القانون هي سلطة مقيدة — طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون هو بمثابة استقالة بما يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الواردة فى هذا الشأن — اثر ذلك ، عدم جواز قبول طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية وجواز ارجاء البت فى هذا الطلب اذا كتلت ثمة اجراءات تأديبية متخذة ضد الموظف عند تقديمه الطلب .

ملخص الحكم :

باستعراض نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التفسيرية يبين ان المشرع هدف اصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع 'موظفين الشاغلين لدرجات شخصية بليجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما فى ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية وبالتالي ماته يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون المذكور متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة في هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة في قبول او رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكامها هي سلطة مقيدة بالقانون كما ان ترك الخدمة وفقا للقانون سالف الذكر هو بمثابة استقالة على نحو ما اوضحت منه المذكرة الايضاحية له ، الامر الذى يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مدا الحكم انوارد في الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ منه الى تعتبر الاستقالة المقرنة باى قيد او الملزمة على اى شرط كان لم تكن وكما كانت هذه المادة تنص على ان « للموظف ان يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد او شرط ولا تنتهى خسمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة بقبول . ويجوز خلال هذه المدة

تقرير أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات ضد الموظف . فإذا أحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغیر عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش^١ فإن مقتضى هذا النص ، أنه ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ إذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية الا بعد الحكم في الدعوى بغیر عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش^٢ كما لها أرجاء قبول ذلك الطلب إذا كانت متخذة ضد الموظف إجراءات تأديبية .

(طعن ٦٨١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٧/٣/١٩٦٩) *

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واعتباره استقالة - تقديم الموظف هذا الطلب أثناء الإحالة الى المحاكمة التأديبية وتراضى المحاكمة التأديبية حتى صدر حكم براءته مما نسب اليه تأديبيا بعد احالته فعلا للمعاش وفقا للقواعد المعايية - عدم جواز قبول الاستقالة في هذه الحالة لانقضاء رابطة الوظيفة . *

ملخص الحكم :

ان ترك الخدمة وفقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة على نحو ما أنصحت عنه المذكرة الإيضاحية لهذا القرار بقانون الامر الذي يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفى العولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم الوارد فى الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ منه التى تعتبر الاستقالة المقترنة باى قيد أو المعلقة على أى شرط كان لم تكن وبذلك ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل استقالة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية الا بعد الحكم فى الدعوى بغیر عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش عملا بالفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ،

وقد كان الدعى عند تقديم طلب ترك الخدمة فى ١١ مايو سنة ١٩٦٠ ، محالا الى المحاكمة التأديبية . فلم تصحفة الجهة الإدارية عند ما تهرت قى

٢٨ من مايو سنة ١٩٦٠ وكذا في ٢٠ من يولية سنة ١٩٦٠ - عدم جواز قبول استقالته لاحالته الى المحاكمة التأديبية وفقا لما تنص به الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف من انه « فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل او الاحالة الى المعاش » .

وقد قضى في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ببراءة المدعى في الدعوى التأديبية التي كانت مقامة ضده وذلك بعد ان انتهت مدع خدمته اعتبارا من اول ديسمبر سنة ١٩٦٠ لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة .

وتنص المادة ١١٠ من قانون التوظيف بأن للموظف ان يستقيل من اوظيفته . . . ولا تنتهي خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ومفاد ذلك ان طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون طالب الاستقالة موظفا قائما بعمله حين صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة لأن تقديم الاستقالة وقبولها يفترضان حتما توافر صفة الموظف .

ومن حيث ان المدعى ، في الوقت الذي اكتمل فيه مركزه القانوني بعد الحكم له بالبراءة في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ، في الدعوى التأديبية التي كانت مقامة ضده والذي أصبح فيه امره صالحا للنظر فيه من حيث تطبيق اثر القرار بتاتون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على طلب ترك الخدمة المقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ ، كان قد أصبح غير موظف لبلوغه السن المقررة فلا تثير هذه الحالة هذه على جهة الإدارة في امتناعها عن اصدار قرار بقبول الاستقالة وتنشأ ، والا كان القرار نافذا محله لتعلقه بموظف سابق والاستقالة لا تقبل الا من موظف قائم بعمله فعلا كما أنها ما كان لها أن تجيبه الى طلب استقالته المقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ وهو محال الى المحاكمة التأديبية ؛ أما بعد تبرئته فكان المجال الزمني المحدد لصلاحيته العمل بالقرار بتاتون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد انقضى حسيما يبين من مادته الاولى ،

(طعن ١٤٦٤ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/٣/٧) .

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — عدم موافقة لجنة شئون الموظفين عليه — لا يعدو أن يكون مجرد توصية — البت في هذا الطلب بصفة نهائية يكون بقرار من الوزير .

ملخص الحكم :

لئن كانت لجنة شئون الموظفين بوزارة الداخلية قد رأت في ١٤ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أي قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب الذي أحرب فيه المدعى عن رغبته في ترك الخدمة وتسوية حالته بالتطبيق لإحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، وهو الطلب المقدم منه في ١٦ من إبريل ١٩٦٠ ، أي بعد الميعاد المقرر الذي نصت عليه المادة الأولى من هذا القانون الموافقة على هذا الطلب ، إلا أن رأيها هذا لا يعدو أن يكون مجرد توصية رغبته إلى انسداد وكيل الوزارة الذي وافق عليها في ١٥ من مايو سنة ١٩٦٠ على أن يعرض الأمر على السيد الوزير تاركاً لهذا الأخير البت فيه نهائياً بصفته الرئيس الأعلى المختص .

(طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٥/١١) .

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي هيئة الزيد — صدور الحكم التاديبى ببراءة الموظف بعد العمل بالقرار الجمهورى المشار اليه — امتناع قبول الاستقالة المقدمة منه لعدم سرية أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ في حق موظفي الهيئة بعد نفاذ القرار الجمهورى المشار اليه .

ملخص الحكم :

ولئن كان قد قضى في ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ببراءة المدعى وزالَ بذلك المانع الذي حال بين الهيئة وبين النظر في طلبه اعتزال الخدمة عقب

تعيينه اياه ، الا ان الهيئة كانت في ذلك التاريخ قد اصبحت خاضعة لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، اذى عمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ ، وبالتالي لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ مطبقين - في ذلك الوقت - في شأن موظفي الهيئة ، فضلا عن ان تكامل المركز القانوني للمدعى بعد الحكم ببراعته لصالحية النظر في طلبه لم يتم الا بعد انقضاء المجال الزمني المحدد لصالحية العمل بلحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٨/١١/١) .

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

اجاز القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ طلب ترك الخدمة لمن بلغ الخامسة والخمسين او يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه مع قسم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش ولو تجاوز بضمها سن الستين ، ومنحه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة - الحكمة التشريعية من اصدار هذا القانون - قصد المشرع اساسا الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المتسبين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها - عدم قصره الاستفادة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية واباحته طلب ترك الخدمة للموظفين كافة ممن توافرت فيهم شروط الاستفادة من احكامه - عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية اكنت من الاداة التشريعية التي صدر بها - تقيد الادارة طلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للموظف حتى احواله الى المعاش من سنة - اعتبارها هذا القيد حكما جديدا لا تملك الادارة وانطواؤه على مخالفة لقصد المشرع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تغيل من يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة - لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل في الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون - اباحة المشرع ترك الخدمة تفترض تقديره مقدما ما يترتب عليه من نتائج لم تكن انتفيع منه - عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلين الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقصد اليها ولا تفرها نصوصه .

(ج ٢٠٥ - ج ٣)

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما اصدر القوانين رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أنها كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسحقين بطريق تواجهه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نفع عن محاولات الانصاف التى اتبعت فى الماضى لرفع انغبين عن هؤلاء المتخلفين من تضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجا الى ترفيتهم عليها علاجاً لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجاهدة للوصول المقررة التى تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المفتعلة والرعية فى اجتثاث منابتها هى الحافز الذى حداً بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة لتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به اصلا اياحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يينها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .. الا أنه روعى عدم قصر هذه الإياحة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع فى تيسير الانفاة منها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط على أن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء 'المصلحة العامة' . وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى هذه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المتعلقة وأخصها ما ورد فى المادة ١١٠ منها يتعلق بالاستقالة المترتبة بغير أو المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها ، واذ كان هدف المشرع اصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية او التخفيف منها فقد استطاع عن طريق اصدار التشريع آنف الذكر ، ولما كانت هذه الحكمة التشريعية انها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة انتفاها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة

العامة ، فإن ثبت قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقق المصلحة العامة في ترك لئال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لمافي ذلك من النماء لدرجاتهم استخفصية اننى اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق او بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ، ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية صادرة بإداة أدنى من الإداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المادة الاولى منه فيها يتعلق بالمادة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضمانة قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يورده بدليل افتراضه في المادة المذكورة أن ضم السفين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه تد بجاوز سن الستين ، اذ أن هذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الادارية ، وينطوى على مخالفة لصريح قصد المشرع الذى لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين ولا تقبل من بلغه الرغبة في ترك الخدمة . كما لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا امرا اباحه المشرع وتقدر مقدما ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم التفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من تساغى الدرجات ما دام لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرأها نصومه .

(ملعن ١٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/٥/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — رخصة بياحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التى يتطلبها هذا القانون — هدف المشرع من اصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الحكمة التشريعية

ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا وجه للتفرقة بسبب السن أو مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تفرها نصوصه — ليس للإدارة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم لاعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام هذا القانون — المراد في ذلك إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقسرة — اثر ذلك : الدعوى التي تقام في هذا الخصوص تعتبر دعوى نسوية تقوم على منازعة في معاش .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان المشرع جعل طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مباحة للموظف يستعملها بشيئته متى تحققت فيه الشروط التي تطلبها هذا القانون وإذا كان هدف المشرع من إصداره هو معالجة مشكلة تدهور الموظفين المتسبب ووضيع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هذه الحكمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتهاجها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر أنها تبرر إصدار مثل هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتمل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة في القضاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها ، وأنه لا وجه للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العيش ، ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تفرها نصوصه ، وأنه بناء على ما تقدم فإن الأمر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقاً لأحكام القانون المذكور ليس مرده إلى تقدير جهة الإدارة واختيارها وإنما مرده في الحقيقة إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقسرة بحيث أنه متى توافرت فيهم هذه الشروط الواجبة قانوناً حققت لهم الإفادة من أحكام القانون وحق على جهة الإدارة بمكينهم من

هذه الإمادة ، وبهذه المثابة فإن الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تكون فى حقيقة تكوينها دعوى تسوية تقوم على منازعة فى معاش لا تستلزم تظلماً ادارياً قبل رفعها ولا تخضع ليعاد الستين يوماً المقرر لدعوى الإلغاء .

(طعن ١٣٠١ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦) .

المحوظة : فى نفس المعنى طعن ٢٨٣ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/١٢

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع - هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة - سلطة الإدارة فى قبول او رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من هؤلاء الموظفين بالتطبيق لاحكام هذا القانون هى سلطة مقيدة - لايرختلف بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية - قيام المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور متروك لتقدير جهة الإدارة - أثر ذلك : الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات شخصية يطلب تطبيق احكام هذا القانون هى دعوى تسوية - أما الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات أصلية فتعتبر دعوى إلغاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه الحكمة قد جرى على ان المشرع قد هدف اصلاً من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع وهذه الحكمة تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تنبؤ عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس فى تحقق هذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة أما فى ذلك من إلغاء لدرجاتهم الشخصية

وبالتالى لانه ينزم تبوك طلبات ترك الخدمة المقدمة منهم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون اى قيد آخر نم يرد فيه اذ ان السلطة فى تبوك او رفض هذه انطبقت انما هى سلطة مقيّدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية ان تضيق فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه .. اما بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فمن ابرهم يختلف . اذ ان قيام المصلحة الحماية فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المنوه عنه لا يزال ابرا متروكا لتقدير الجهة الادارية ولهذه الجهة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور ... وتبريرا على ذلك ، واذا كانت الجهة الادارية تلزم بقول طلبات ترك الخدمة بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات شخصية ، فان الدعوى التى يرفعها هؤلاء الموظفين تعتبر — ولا شك — دعوى تسوية لان صاحب الحق يطلب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى القانون ومن ثم فان ما تصدره جهة الادارة من تصريفات واوامر فى هذه المناسبة هو مجرد اعمال تنفيذية تهدف الى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وتوصيل ما نص عليه القانون اليه وبالتالى لا يكون هذا التصرف قرارا اداريا بالمعنى المفهوم بل يكون مجرد اجراء تنفيذى او عمل مالى لا يصل الى مرتبة القرار الادارى ولا يمكن ان تكون الدعوى من دعاوى الالغاء .. وعلى عكس ذلك اذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية بل استلزم صدور قرار ادارى خاص يفعله هذا المركز القانونى ، فان الدعوى تكون من دعاوى الالغاء وينطبق هذا على اصحاب طلبات ترك الخدمة من شاغلي الدرجات الاصلية طبقا لاحكام ذلك القانون والذى يضمن ان تصدر جهة الادارة فى شأنهم قرارات ادارية منشئة لاحقهم فى ترك الخدمة بناء على السلطة التقديرية المخولة لهما فى القانون — على ما سبق بيانه — ولما كان المدعى (المظنون عليه) من شاغلي الدرجات الاصلية فان دعواه تكون من دعاوى الالغاء الامر الذى يستتبع ضرورة اتباع الاجراءات الخاصة بوجاهة هذه الدعوى .

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

طلب اعتزال الخبة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠.
 — رخصة مباحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التي يتطلبها هذا القانون — هدف المشرع من اصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا يسوغ بإداة تشريعية ابني الحد من اطلاق حكم المادة الأولى من القانون المذكور فيما يتعلق بالمدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش — لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر — اساس ذلك : المشرع قدر مقدما ما يترتب على تطبيق احكام هذا القانون من نتائج — لا وجه للفرقة بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات الشخصية بسبب السن او مصلحة العمل ما دام القانون لم يقضى بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكة قد جرى على ن المشرع جعل طلب اعتزال الخبة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التي يتطلبها هذا القانون واذا كان هدف المشرع من اصدار القانون المذكور هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هذه الحكمة التشريعية انما تعبر بقاتها عن مصلحة عامة ابتغاها المشرع بعد ان وزن ملائمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك امثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتبطل هذه المصلحة في الغاء درجاتهم الشخصية التي اضر المشرع صراحة من حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق او بها نص عليه .

فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوغ ببدء تشريعية أدنى من الآداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم المادة الأولى منه فيها يتعلق بالمادة الباقية ليلوع سن الاحالة الى المعاش باضافة قدر اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يورده بذيل افتراضه فى المادة المذكورة ان منحه السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها فى المعاش قد يجاوز به سن الستين . كما لا حجة فى الفرع باحتيال احتلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون سالف الذكر ما دام هذا امرا اباحه المشرع وقدر مقبها ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم للفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم ينص بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٤٤٠ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦)

فى ذات المعنى ايضا طعن رضى ١٤٢١ ، ١٧٠٧ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢ ، طعن ٨٢٣ / ٩ ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٢ .

قاصدة رقم (٢٠٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة - اجازته ان بلغ سن الخامسة والخمسين او يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه ان يترك الخدمة مع ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش ولو تجاوزت بضمها سن الستين ومعه ملاوتين من ملاوات درجة على الا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة - قصد المشرع اسسها الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المتسنيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها - عدم قصره الاستفانة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية - اباحة طلب ترك الخدمة لكافة الموظفين ممن تتوافر فيهم شروط الاستفادة من احكامه - عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الأولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية ادنى من الآداة التشريعية التى صدر بها - تقييد الإدارة بطلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للتوظيف حتى احالته الى المعاش عن

سنة - اعتبار هذا القيد حكما جديدا لا تملكه الإدارة وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذى لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل من يلفها الرغبة فى اعتزال الخدمة - لا حجة فى التذرع باحتمال اختلال سير العمل فى الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون - إباحة المشرع ترك الخدمة بفرض تقديره مقدما ما يترتب من نتائج تغيب عنه - عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ينص قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة فى المادة الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها على المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين . على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة وعلى أن يمنح ملاوتين من ملاوات ترجمته ولا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة وقد أنصحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون من الباحث على إصداره وأبرزت الحكمة التى استهدفها المشرع من الأحكام التى ضمنها إياه إذ جاء بها « لم تكن للقرينات فى الكافرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلزمها الإدارة عند إجرائها اللهم إلا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء فى الدرجة » ولم يكن يفيد من هذه الترتيبات إلا المقربون والمحظوظون من ذوى الواسطات . ولم يكن لغريم من الكادحين والقاتلين بالعمل وسيلة للتظلم لايتف هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك أن رسب غالبية الموظفين فى درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة - ولقد استبان للإدارة مدى الغبن الواقع عليهم فأصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٢ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة فى درجة واحدة الى الدرجة التالية بصحة شخصية وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ ، ولم يكن فى ذلك علاج لمشكلة هؤلاء الراسخين المنسيين فتولت التشريعات بين حين وآخر . وكل هذا تعالج بمشكلة الحد الأدنى

لبناء الموظف من درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بمصفة شخصية ، وكان الاتجاه الى الترقيات الشخصية من المحاولات لمعالجة المشكلة لكنها لا تتفق مع الاصول المقررة التي تقتضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من اواقع . مما دعا الى التفكير فى ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح ان يبلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها فى المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الصم سن الستين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش نتيجة لهذا الصم ٢٧٥ سنة وعلى ان يمنح علاوتين من علاوات درجتى الحالية ولا يتجاوز بهما ربط هذه الدرجة الا انه رؤى عدم قصر هذه الإباحة على اصحاب الدرجات الشخصية ، وانما اتاحه الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين او يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها اليد فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة وفى الحدود التى رسمتها مواد قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التى تعتبر الاستقالة المقترحة باى قيد أو المعلقة على أى شرط كان لم تكن . وظاهر مما تقدم ان المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انها كان هدفه الاساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسحبين بطريقة نواجه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج من محاولات الانصاف التى اتبعت فى الماضى لرفع الغبن من هؤلاء المتخلفين من نضمهم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجأ الى ترقيتهم عليها حلاً لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مخالفة للاصول التى تقتضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المفتعلة والرغبة فى اجتثاث منقلبها هما الحافز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية بإصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به أصلاً اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لن يبلغ من الموظفين الشاغرين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين:

أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، إلا أنه رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوسع في تيسير الامتداد من مزاياها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على أن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة . وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى هذه ، استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة واتقنين المعللة له : وأخصها ما ورد في المادة ١١٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقررة بقيد أو المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة مبلغة للموظف يستعملها بهشيمته متى تحققت فيها شروطها وإذا كان هدف المشرع أصلا هو علاج وضع الموظفين الدائمين لدرجات شخصية للتخلص من درجاتهم الشخصية أو للتخفيف منها قدر المستطاع من طريق إصدار التشريع آف الذكر ، وكلفت هذه الحقبة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة أبتناها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر أنها تبرر إصدار هذا التشريع ، فإن ثمة قرينة قانونية تاطعة لا تحتل أثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تفضيل لتسوية اندرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية أدنى من الإداة التشريعية التي صدر بها هذا القانون لحد من إطلاق حكم نص المادة الأولى فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف ليلوغ سن الإحالة إلى المعاش بإضافة قيد إليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يردده بتقليل افتراضه في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه قد يجاوز به سن الستين إذ أن هذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الإدارية وينطوى على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد مسنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة كما لا هجنة في الفرع بإحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب

خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لأحكام القانون المشار اليه ، ما دام هذا امرا ابلحة المشرع وقدر مقبلا ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتضيق عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم للفرقة بسبب السن أو بدموى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقض بهذه الفقرة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٧٢١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٣/٣/٢٣)

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - توافر الشروط التي استلزمها هذا القانون ، دون أي قيد آخر غير وارد فيه ، ملازم للإدارة بقبول هذه الطلبات ، متى كانت مقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية - قبول الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية - متروك لتقدير الإدارة ولا تثريب عليها في أن تقيد قبولها بما تراه من قواعد مراعاة للمصلحة العامة .

ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة - في قضاء لها سابق - قد استعرضت نصوص القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وبذكرته التفسيرية وخلصت من استظهارها الى ان المشرع قد هدف أصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة التخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عالية تقسم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من الفاء لدرجاتهم الشخصية وبالتالي ملازم بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ . المشار اليه متى توافرت الشروط المطلوبة في هذا القانون دون أي قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين

الشاغليين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انما هي سلطة متيدة بالقانون فلا نملك الجهة الادارية ان تضيف في هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة ائقانون على خلاف احكامه اما بالنسبة للموظفين الشاغليين لدرجات اصلية فان امرهم يختلف اذ ان قياس المصلحة العامة في تركهم لخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال أمرا منووكا لتقدير السلطة الادارية ، ونهذه السلطة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور ، وهذه التريقة سبق ان استشعرتها هذه المحكمة من روح القانون واهدافه التي استبانة من مذكرته التفسيرية ، فلذا رات السلطة الادارية وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول طلبات ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقسدة من الموظفين الشاغليين لدرجات اصلية الذين نقل المسدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة ورات في هذا مصلحة عامة بتغيبها فلا تريب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين ، ولزمتها هذه القاعدة .

(طعن ١٥٩٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٣/٧)

قاعدة رقم (٢١١)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — الهدف من اصداره — اعتزال الخدمة طبقا له في حقيقته استقالة — لمة اعتبارات من المصلحة العامة ترد على حق الموظف في اعتزال الخدمة طبقا لهذا القانون — تعطيل استعمال هذا الحق بالنسبة الى طائفة المهندسين .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ نص في مادته الاولى على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سنه الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين

لدة خدمته وحسبها ، في المعاش حتى ولو تجاوز هذا الضم سن الستين على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة ، وعلى ان يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » واذا كان المشرع قد هدف اصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين درجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع بما يجعل من المصلحة العامة اجابة هؤلاء الى طلباتهم بترك الخدمة وفق الشروط والاضاع التي نص عليها ، الا ان امتزال الخدمة طبقا للقانون المذكور لا يعنى ان يكون في حقيقته استقالة من الخدمة واذا كان الاصل في الاستقالة انها حق للموظف يباشره متى شاء الا ان ثمة اعتبارات اخرى تتعلق بالمصلحة العامة ترد على استعمال هذا الحق لان الموظف العام انما يعمل في خدمة المجمع ومن اجل ذلك حرص الشرع عند تنظيم اوضاع الاستقالة واحكامها على ان يوفق بين حرية الموظف في ترك العمل وبين حق الجماعة في الحصول على الخدمة التي يؤديها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لجعل قبول الاستقالة رهينا بمشيئة الجهة الادارية التي لها ان ترفضها او تقبلها صراحة او ضمنا بتعمير ايجابى او سلبى ولوجب على الموظف ان يستمر في عمله الى ان يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينقضى الميعاد الذي تعتبر بمضيته مقبولة حكما ، بحيث لا تنتهى خدمة الموظف الا عنقذ ، وقد رأى لمصلحة عامة عليا بالنسبة الى طائفة المهندسين تعطيل استعمال هذا الحق تعطىلا نهائيا من شأنه عدم الاعتداد بالاستقالة التي يقدمها افراد هذه الطائفة من موظفى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها واعتبر هذه الاستقالة كأن لم تكن سواء كانت صريحة او ضمنية اذ نص في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على ان « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع من تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاساليب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد ابرزت المذكرة الايضاحية للقانون المذكور الاسباب التي تبرر تقرير الحكم المتقدم اذ جاء بها « كان من اثار نهضتنا اصلاحية ان

زادت المشروعات الانتاجية في البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ ان عددا كبيرا منهم تولى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا في التخلي عن وظائفهم مؤثرين العمل في المشروعات الخاصة والاعمال الحرة — ولما كان في ذلك تعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومي بوجه عام فقد صدر ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة بما دونها من الانخاف عن تلبية الاعمال التى يعهد اليهم بها ، ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية او لاسباب صحية يقرها القوميسون الطبي العام . . . » ويخلص مما تقدم ان مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة بما دونها يحظر عليهم طلب ترك الخدمة عن طريق الاستقالة للحكمة التشريعية التى قام عليها القانون امف الذكر سواء كان ذلك وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الصادر بتعديل بعض هذه الاحكام بالاستثناء منها لعمارض ذلك مع احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

(طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة — تنقيد الادارة بحكم المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — فيما يتعلق بوجوب الفصل فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقبيله والا اعتبر مقبولا ضمنا — رفض الادارة هذا الطلب بعد انتهاء هذه المدة دون صدور قرار بالبت فيه لا يضاف محلا — استمرار الموظف فى الخدمة بعد انقضاء هذه المدة لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة — اساس ذلك هو ان علاقته بالحكومة تنظيمية .

ملخص الحكم :

تبين المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون : طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين — على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم (٣٧٥) سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مرسوم الدرجة » وجاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون أنه « رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وإنما اتاحه الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقررة بأي قيد أو المعلقة على أي شرط كان لم تكن » ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الأخيرة وهدمها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعاية منه لمصالح الموظف أوجب أن تفصل جهة الإدارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ، وفرض المشرع جزاء على تراخي الإدارة في هذا الصدد فانظر باعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على أنه (ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة) ، ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال الخدمة المقعدة للانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيًا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون — وترتبا على ذلك لا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل في طلب ترك

الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب فإن هي فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد إذ انقطعت رابطة التوظيف مع متسلم الطلب بحكم القانون . هذا إلى أن استمرار المطعون عليه في الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه من المعلوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للتوانين واللوائح . فإذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فإن استمرار الموظف الذي ندمها في الخدمة أو حتى تنازله من طلبه بعد ذلك لا يغير من الأمر شيئا .

(طعن ٩٤٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

(ملحوظة : في نفس المعنى طعن ٩٧٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١٠)

قاعدة رقم (٢١٣)

المبدأ :

القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون المذكور هو بمثابة استقالة — اثر ذلك — تنفيذ الإدارة بحكم المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما يتعلق بوجوب الفصل في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوي معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز. بهذا الضم سن السنتين على أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » . وجاء بالذكر الأيضاحية للقانون سالف الذكر أنه « رئي إتاحة الفرصة للموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين (م — ٢١ ج ٦)

أو يئنونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح وانهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها إثبت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المترتبة بأي قيد أو ملحقة على أي شرط كان لم تكن «

ولئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير اللجنة الإدارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات المصالح العام . وهذا ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية الا أنه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للمقانون سالف الذكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة وعلى الأخص المادة ١١٠ من هذا الحكم باعتبار الاستقالة المعقّدة بأي قيد أو الملحقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينفى على الإدارة أن تراعى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا امتنعت الاستقالة بقبولها بقوة القانون وذلك حتى توافرت في حق مستخدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

فإذا كان الثابت أن المدمى قد تهم بطلبه في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٠ ولم يعرض هذا الطلب إلا في ٢٠ من يونيو سنة ١٩٦٠ على السيد رئيس مجلس الدولة لمقر بالحفظ في ذلك اليوم ، فإن هذا القرار قد صدر بعدد مضي ثلاثين يوما من اعتبار الاستقالة بقبولها بحكم القانون ومن ثم فإن الحفظ قد وزع على غير محله .

(طعن ١٧٨ لسنة ٧٠ ق - جلسة ١٩٦١/٦/١)

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

ترك الخدمة طبقاً للقانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — هو بمثابة استقالة —
تقييد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من قانون الموظفين وهو وجوب الفصل في
الطلب خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة
القانون متى توافرت شروطها — القرار الصادر منها بالرفض يعد هذا الميعاد
يكون قد ورد على غير محل .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن صح القول بأن طلب ترك
الخدمة طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الإدارية
التي لها أن تقبله أو ترفضه وفقاً لتعديلات الصالح العام على نحو ما اُشارت
إليه المذكرة الإيضاحية ، إلا أنه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة
استقالة وآية ذلك ما اُفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور
من وجوب مراعاة أحكام نظام موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة ، وعلى
الأخص المادة ١١٠ منه . هذا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأي قيد
أو المعلقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينبغي على الإدارة أن تراعى
ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة
١٩٦٠ خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة
القانون وبمنتهى آثارها متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص
عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم فإن
قرار الرفض الصادر من السيد الوزير يعد ميعاد الثلاثين يوماً المذكورة يكون
قد ورد على غير محل .

(طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق - جلسة ١١/٥/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة ومقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - عدم الفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقنيته يعتبر قبولا ضمنيا له - امتناع رفض الطلب بعد فوات هذا الميعاد .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على انه (استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧,٥ سنة وعلى ان يمنح ملاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وجاء بالمنكرة الايضاحية لهذا القانون انه (روى عدم تمر هذه الاباحية على اصحاب الدرجات الشخصية وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين او يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة مع الاستثناء من الفقرة الاخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقررة باى قيد او المعلقة على اى شرط كان لم تكن له وملاد ذلك هو لزوم مراعاة احكام قانون نظام موظفي الدولة او القوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الاخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون رعاية منه لصالح الموظف لوجب ان تفصل جهة الادارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وفرض جزاء على تراخي الادارة في هذا الصدد بنصه

على اعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما — ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال الخدمة المقدم للانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولاً ضمنياً لهذا الطلب مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهاء خدمة مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون — وترتبط على ذلك لا يجوز لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تصدر قراراً برفض الطلب فإن هي فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار تدنك على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم القانون .

(طعن ١٢٧٦ لسنة ٧ في — جلسة ١٩٦٥/١/٢)

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — مضي ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه دون إخطار الموظف برفضه — ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة — العبرة في ذلك بتاريخ الفصل في الطلب خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار .

ملخص الحكم :

انه ولئن كنن ابلاغ المدعى برفض الموافقة على طلب اعتزاله الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد تم بعد مضي أكثر من ثلاثين يوما على تاريخ تقديمه الطلب بسبب تغيبه في إجازة إلا أن القرار الإداري القاضي برفض هذا الطلب قد صدر في ١٧ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أي خلال الثلاثين يوما المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم فلا حاجة فيما يذهب إليه المدعى من أن استقالته قد اعتبرت مقبولة بمضي ثلاثين يوما دون إخطاره

بالقرار الذى يت فيها ، ذلك أن العبرة انما هى بتاريخ القرار الصادر
بالفصل فى طلب الاستقالة ، لا بتاريخ تبليغ هذا القرار للموظف صاحب
الشان . وقد صدر هذا القرار من الجهة الادارية المختصة واستوفى لدى
الميعاد القانونى المقرر .

(طعن ١٣٩٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة
١٩٦٠ — التفوق بينه وبين الاستقالة المقررة فى المادة ١١٠ من قانون
موظفى الدولة — ترخص الادارة فى قبول هذا الطلب او رفضه وفقا
لقتضيات المصلحة العامة — عدم اعتباره مقبولا الا اذا اقضت الادارة عن
ذلك صراحة — ليس هناك ميعاد محدد للبت فى هذا الطلب .

ملخص الفتوى :

ان ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط
والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة مع نوع خاص وفقا لوضع
واحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتلق مع الاستقالة
العادية الاى وجه واحد ، وهو أن كليهما يعتم بطلب من الموظف وبناء على
رغبته وفيما عدا ذلك ، فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يخلف من
الاستقالة العادية ذلك لان الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠
لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما ومزايا على خلاف احكام قانون نظام موظفى الدولة
وقوانين المعاشات التى لا تخصب فى المعاش الا بعد الخدمة الفعلية وهذا
الاختلاف يقتضى عدم تطبيق احكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال للخدمة
طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا معقلا على
شرط ، فلا ينتج اثره الا اذا قبله جهة الادارة صراحة فلا يعتبر انقضاء

مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكى له ولعل هذا هو ما دعا
المشرع الى اصدار صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على انه
« استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى
الضرورة وطبيعة التكيف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠
لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
التي تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ حكما
موقرا للموظف يتمين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة
الادارة منها ان تقبله او ترفضه وفقا لمقتضيات المصالح العام وقد اشارت
الى هذا المعنى المذكرة الايضاحية للقانون بقولها « رضى اتاحة الفرصة
للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات
الحكومية والوزارات التي يكون لها البت فى التطلبات فى ضوء المصلحة
المصلحة » ويتمين ان يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعز مقيولا
الا بصور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم ان تبت جهة
الادارة فى الطلب خلال مدة معينة لان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد
ميعادا معيناً للبت فيه ، ومن ثم فلا يصح القول بأن مضي ثلاثين يوما على
تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ذلك لأن هذا القول يستند
الى نص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى
شأن طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(انتهى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

طلبات ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
ميعاد تقديمها — هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون .

ملخص النقوى :

تمس المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على انه
« استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن

الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن اثنين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتان من علاوات درجته ، ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة .»

ويستفاد من هذا النص أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه وهي ضم سنتين إلى مدة خدمة الموظف وحسابها في المعاش ومنح علاوتين من علاوات الدرجة ، هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ من الخامسة والخمسين في تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أي في ٣ من أبريل سنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة الأشهر التالية لهذا القانون ، وأنه وإن كانت عبارة النص تدل في ظاهرها وللوهلة الأولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد بميعاد إلا أن مقتضى النص وظروف الحال — وقصد الشارع منه على نحو ما جاء بالملحظة الإيضاحية للقانون — كل أولئك يقتضي اعتبار الثلاثة الأشهر المشار إليها أملاً محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقاً للقانون سالف الذكر ، فقد تضمن النص فيما تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوة درجته بحيث لا يجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء في الملحظة الإيضاحية تحديدا لهذه الدرجة « على أن يمنح الموظف علاوتان من علاوات درجته الحالية » ومقتضى ذلك أن المزايا التي يقرها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين مقيدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، فتضاف هذه المزايا إلى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطلب يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف عند تركه الخدمة علاوتان من علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية » التي يكون الموظف متعينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم فلا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه الفترة لتخلف شرط من شروط الإفادة من هذا القانون فقد يرى الموظف إلى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا مربوط ونهضة أية علاوة بعد ذلك يتطوى على

مخالفة صريحة لتصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ،
ولا يجوز الزيادة فيها أو الانتعاس منها .

(نوى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠)

قاصدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بجازة تسوية المعاش على أساس
ضم سنتين لمدة الخدمة وفقا لتروط معينة — وجوب تقديم طلب ترك الخدمة
للافادة من أحكامه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه — أساس ذلك يقتضى
النص وظروف الحال وقصد المشرع كما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية .

ملخص الحكم :

أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه — وهى
ضم سنتين إلى مدة خدمة الموظف وحسابها فى المعاش ومنح علاوتين
من علاوات الدرجة — هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة
والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة
الأشهر التالية لهذا التاريخ .. وأنه ، وإن خلت عبارة النص تدل فى
ظاهرها وللوهلة الأولى أن تقديم طلب ترك الخدمة غير مقيد ببيعاد ،
إلا أن مقتضى النص وظروف الحال وتصد الشارع منه على نحو ما جاء
بالمذكرة الإيضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة أشهر المشار
إليها أجلا محددًا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر فقد
تضمن النص — فيها ضمن من مزايا — منح الموظف علاوتين من علاوات
درجته بحيث لا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية
تحديدا لهذه الدرجة ، حسبما تقدم ، أنها هى درجته الحالية ومقتضى
ذلك أن المزايا التى يقررها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين
مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القانون أو فى الثلاثة أشهر
التالية لهذا التاريخ فمضاف هذه المزايا إلى حالته تلك .. ومفهوم ذلك
أن الطلب يقتضى تقديمه خلال المدة المذكورة .

(طعن ٤٢٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢٠)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

الجهة الإدارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقاً للقانون

رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى — في شأن تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — على أن الجهة الإدارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقاً للقانون المذكور من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية متى توفرت فيهم الشروط التي استلزمها هذا القانون دون أي قيد آخر لم يرد فيه ، وأن الأمر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم من هؤلاء الموظفين ليس مرده إلى تقدير الجهة الإدارية ومحض اختيارها وإنما مرده في الحقيقة إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة لهذه الطائفة من الموظفين ذوي الدرجات الشخصية متمتعاً بالمعاش ، بحيث إذا ما توفرت فيهم الشروط التي نص عليها القانون سأل الذکر حقت لهم الإفادة من أحكامه ، وحق على الجهة الإدارية تمكينهم من هذه الإفادة ، وعلى ذلك فإن سلطتها في هذا الشأن إنما هي سلطة مقيدة بالقانون ، فلا تلك أن تضيف في هذه الحالة حكماً أو قاعدة تنظيمية لا ترقى إلى مرتبة القانون على خلاف أحكامه ، وقد استهدف المشرع أصلاً من إصدار هذا القانون معالجة مشكلة قدامى الموظفين ، ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع بقصد خفائها ، وعلى ذلك فليس ثمة وجه للفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ٥٣٣ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٢٦)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفق أحكام القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدم من الموظف المفيد على درجة شخصية - التزام جهة الإدارة وجوبا بالاستجابة متى توافقت فيه الشروط القانونية - لا يقدر في ذلك أن يكون القرار الصادر بترقية المدعى بصفة شخصية قد صدر بعد إحالته الى المعاش لبلوغه السن القانونية ما دام أن هذه الترقية نافذة قبل طلبه الانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

ملخص الحكم :

أن سلطة جهة الإدارة ازاء طلب ترك الخدمة المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية سلطة غير تقديرية وأن الإدارة تلتزم وجوبا بالاستجابة لهذا الطلب متى توافقت فيه الشروط التي استلزمها القانون وأنه متى كان الثابت أن المدعى تنطبق عليه وقت تقديم طلبه الشروط الواردة في المادة الأولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المعمول به اعتبارا من ١٩٦٠/٤/٣ فإنه ينتفع لزاما بالتفسيرات الواردة بهذا القرار بقانون ولا يقدر في ذلك أن قرار ترقيته الى الدرجة الرابعة صدر بتاريخ ١٩٦٠/١٠/٣٠ أى بعد إحالته الى المعاش إذ أن هذه الترقية التي ثبت بصفة شخصية كانت نافذة اعتبارا من مارس ١٩٦٠ أى قبل تقديم المدعى طلب الانتفاع بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .
(طعن ١١٦٢ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

اختلاف سلطة الإدارة ازاء طلب اعتزال الخدمة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي يقدمه شاغلو الدرجات الشخصية وذلك الذي يقدمه شاغلو الدرجات الأصلية .

ملخص الحكم :

ان المشرع قد هدف من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قاطعة لا تحتمل اثبات العكس ، في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، لما في ذلك من النفع لدرجاتهم الشخصية وينبنى على هذا انه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، متى توفرت الشروط المطلوبة في هذا القانون دون أي قيد آخر لم يرد فيه ، اذ ان سلطة الادارة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انما هي سلطة مقيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية ان تضيف في هذه الحالة حكما أو قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه ، اما بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فان لهم يختلف ، اذ ان قيام المصلحة العامة في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال امرا متروكا لتقدير السلطة الادارية التي لها ان تضع من القواعد التنظيمية أو التعليمات وانضوابط ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم استشفيتها هذه الحكمة من روح القانون واهدافه التي استبانت من الخدمة بالاستناد الى احكام القانون المذكور ، وهذه التفرقة سبق أن ذكرته التفسيرية ، فلذا ما رأت السلطة الادارية ، وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية الذين تقل المدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة ، وقدرت في هذا تحقيق مصلحة عامة تبتغيها ، فلا تشرب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين .

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

اعتزال الخدمة وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، سلطة جهة الإدارة في شأن طلبيه من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية ، سلطة تقديرية ليس للقضاء التعقيب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ إنما كان هدفه الأساسي هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسبين بطريقة تواجه في الوقت ذاته على نحو انجح للقضاء على ما ينتج عن محاولات الانصاف التي اتبعت في الماضي لرفع الغبن من هؤلاء المتخلفين من تضخم في الدرجات الشخصية التي كان يلجأ الى ترفيعهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من بجاهاة للأصول المقررة التي تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المتقطعة والرفعة في اجتثاث منابتها هي الحافز الذي حدا بالمشرع الى التفكير في إيجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية بإصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي تصد به أصلا إبلحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة الأولى منه لأن يبلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى من القانون المذكور استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة وأخصها ما ورد في المادة ١١٠ غيبا يتعلق بالاستقالة المقررة بتقيد أو الملقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة مباحة للموظف لاستعمالها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها ،

وإذا كان هدف المشرع أصلاً هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو التخفيف فيها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها المشرع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين في خدمة الحكومة لما في ذلك من النفع لدرجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها .

والأمر بعد ذلك مختلف بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فإن المشرع عندما رأى عدم قصر هذه الرخصة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع في تيسير الإنادة منها لصالح غير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، فمدها بأن يقتدوا بطلب اعتزال الخدمة للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي تكون لها البتة في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة . ومن ثم فإن المشرع في الوقت الذي أباح لغير أصحاب الدرجات الشخصية الانقطاع بالميزة التي انطوى عليها القانون المذكور قد أكد سلطة جهة الإدارة التقديرية ونهيتها في قبول ذلك الاعتزال أو رفضه وفقاً لما تراه أكثر تحقيقاً للمصلحة العامة وبهذه المثابة فليس للفضاء الإداري التعقيب على القرار الذي تتخذه في هذا الشأن ما دام قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة .

(طعن ١٥٩٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — طلب شاغلي الدرجات الشخصية من تحققت فيهم الشروط التي يتطلبها القانون المذكور اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكامه — رخصة مباح لهم استعمالها — الأمر في قبول أو رفض الطلب مرده إلى القانون ذاته وإلى تقدير جهة الإدارة أو اختيارها — الدعوى التي تقام في هذا الخصوص في حقيقة تكوينها دعوى تسوية لا تستلزم نظماً إدارياً قبل رفعها ولا تخضع لمعاد التقين يوماً .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن طلب شاغلي الدرجات الشخصية اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مباحة لهؤلاء الموظفين لهم استعمالها متى تحققت فيهم الشروط التي تطلبها هذا القانون — واذ كان هدف المشرع من إصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المسنين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع وكانت الحكمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاهها المشرع بعد أن وزن ملامحتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر أنها تبرر إصدار مثل هذا التشريع — فإن نية قرينة قانونية قاطعة لا تعقل إثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة وتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها فلا وجه للفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه وبناء على ما تقدم فإن الأمر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقاً لأحكام القانون المذكورة ليس برده إلى تقدير جهة الإدارة واختيارها ، وإنما برده في الحقيقة إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقررّة بحيث أنه متى توافرت فيهم الشروط الواجبة قانوناً حققت لهم الإفادة من أحكام القانون وحق على جهة الإدارة تكييفهم من هذه الإفادة وبهذه المثابة فإن الدعوى التي تقدم في هذا الخصوص في حقيقة تكييفها دعوى تنسوية تقوم على منازعة في معاش لا تستلزم تظليماً إدارياً قبل رفعها ولا تخضع لإبعاد الستين يوماً .

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

تقديم الموظف طلبا بترقيته الى الدرجة التالية طبقا لقواعد الترقية
التيسيرية التي تضمنها القانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واصدار قرار باهالته
الى المعاشي مع ضم سنتين الى خدمته ومنحه علاوتين من علاوات الدرجة
التي سرقى اليها — استقالة مشروطة — عديمة الاثر قانونا طبقا للمادة
١١٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان الطلب الذي قدمه المدعى في ٢٠ من ابريل سنة ١٩٦٠ لاجالته
الى المعاشي ، كان طلبا مشروطا بترقيته الى الدرجة الخامسة طبقا لقواعد
التيسيرية مع منحه علاوتين من علاوات الدرجة المرقى اليها ، ومن ثم فان
هذا الطلب يكون عديم الاثر قانونا طبقا للمادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(طعن ٣٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨)

رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ :

قاعدة رقم (٢٢٦)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الإحالة الى المعاش لا ينطوي على إحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ — تعليق قرار إحالة الموظف الى المعاش على طلب يتقدم به الموظف — القرار نظم بذلك سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة — سريان أحكام الاستقالة الواردة في المادة (٧٩) من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار المشار اليه وبالقدر الذي لا يتعارض مع أحكامه — تعليق طلب الإحالة الى المعاش على شرط — صدور قرار الوزير المختص بقبول الطلب دون الاعتماد بالشرط — بطلان قرار الوزير المختص .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين في الدولة ، والذي صدر في ظله قرار وزير التربية والتعليم رقم ١١١ لسنة ١٩٧١ محل الطعن في الدعوى ، أن الإحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في هذا القانون لا تكون الا جزاءا تأديبيا يوقع على العاملين من شأغلى الدرجات الثالثة وما فوقها بالتطبيق لنص المادة ٦١ من القانون المذكور ، وبذلك فإن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يعرف الإحالة الى المعاش الا كتصرف اداري من جانب واحد تمارسه جهة الادارة بسلطانها التقديرية متى تحققت أسبابه ودواعيه دون تدخل من جانب الموظف ، وفي ذلك تتميز الإحالة الى المعاش عن غيرها من أسباب انتهاء الخدمة التي يترتب عليها هي ايضا تسوية حقوق الموظف التقاعدية ، كما هو الشأن في حالة الاستقالة من الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٩ من القانون المذكور ، وحالة بنوغي الموظف السن المقرر لترك الخدمة وفقا لنص المادة ٧٨ من هذا القانون ، اذ في الحالة الاولى لا تقع الاستقالة من الخدمة ولا تنتج اثرها الا بناء على تدخل ارادي من جانب

الموظف يعبر فيه صراحة عن رغبته في ترك الخدمة ، كما انه في حالة بلوغ الموظف السن المقررة لنترك الخدمة فإن خدمة الموظف تنتهي حتيا وبقتوة القانون دون تدخل ارادى لا من جانب الموظف كما هو الشأن في حالة الاستقالة ولا من جانب الجهة الادارية كما هو الشأن فيما يتعلق بالاحالة الى المعاش .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم ، وما دام القرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ « بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الاحالة الى المعاش » قد علق احالة الموظف الى المعاش وتسوية حقوقه التقاعدية وفقا لاحكامه على طلب يتقدم به الموظف يعبر به عن ارادته في ذلك ، وفقا للقيود وفي الحدود التي شرعها القرار الجمهورى المذكور ، فان هذا القرار يكون بذلك قد نظم في حقيقة الامر سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة ، وضع له شروطا ورتب عليه آثارا لا يمثل لها في احوال الاستقالة العادية المقررة طبقا للقواعد العامة الواردة في المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تحقيقا للحكمة التي تغياها في ذلك ، ومن ثم فان طلبات الاحالة الى المعاش التي تقدم وفقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه تسرى عليها احكام المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار الجمهورى سلف الذكر ، وبماقدر الذي لا يتعارض مع احكام هذا القرار ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة المذكورة من ان الاستقالة الملقة على شرط او المقترنة باى قيد لا يترتب عليها انتهاء خدمة العامل الا اذا تضمن القرار الصادر بقبول الاستقالة اجابة العامل الى طلبه .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق الطامعة قد ملقت طلب اعتزالها الخدمة وفقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ على شرط قبول استقلالها اعتبارا من اول سبتمبر سنة ١٩٧١ ، ومع ذلك فقد صدر قرار الوزير بقبول هذه الاستقالة اعتبارا من ٣١ من مارس سنة ١٩٧١ دون اعتداد بالشرط الذى ملقت عليه الطامعة استقلالها ، ومن ثم يكون قرار الوزير بقبول الاستقالة باطلا عديم الاثر في انتهاء خدمة الطامعة .

(ظمن ١٢٣ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٥)

قاعدة رقم (٢٢٧)

المبدأ :

العاملون المدنيون بالدولة — اعتزال الخدمة وفقا لقواعد التيسير —
قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ — عدم جواز إعادة تعيين
من اعتزل الخدمة طبقا لأحكامه — الحظر الوارد بهذا القرار حظر دائم وليس
موقوتا ببلوغ سن معينة .

ملخص الفسوى :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء
أو من حكمهم في اصدار قرارات احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء
على طلبهم وتسوية معاشاتهم ، ينص في المادة (١) على انه :

« يفوض الوزراء ومن في حكمهم كل فيما يخصه — في اصدار قرارات
احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك
ومقتا للقواعد الآتية :

(١) فن يكون طالب الاحالة الى المعاش معاملا بمقتضى قوانين
المعاشات الحكومية .»

(ب) الا تتل من الطالب عند تقديم الطلب من الخامسة والخمسين
والا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة .

(ج) تضم المدة الباقية لبلوغ السن القانونية أو سنتين افتراضيتين
الى مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ايهما اقل .

(د) يسوى المعاش على اساس الاجر الاصلى وقت صدور قرار
الاحالة الى المعاش .

وينص في المادة (٣) على انه :-

« لا يجوز اعادة تعيين العاملين الذين ينتفعون بالقواعد المنصوص
عليها في هذا القرار بالحكومة أو القطاع العام بعد الاحالة الى المعاش » .

وينص في المادة ٤ على انه : « لا يجوز شغل الدرجات أو الفئات
التي تخالو نتيجة لتطبيق احكام المادة الاولى حتى تاريخ بلوغ المحالين الى

المعائن من التقاعد . ويجوز للجهات التي كانوا يتبعونها استعمال هذه الدرجات أو الفئات كمصرف مالى بالخصم عليها لتعيين الخريجين الجدد »

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص أن الحظر الوارد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه حظر دائم وليس مؤقتا بلوغ سن معينة : فالمقاعدة أن المطلق يؤخذ على إطلاقه ما لم يرد في النص ما يقيد ، ولقد نهى المشرع عن إعادة تعيين من اُفاد من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه مطلقا دون أن يحدده بأجل ، ومن ثم فلا يجوز تقييد ما أطلقه المشرع .

ومن حيث انه لا وجه للقول بأنه رغم الحظر المطلق الوارد في المادة (٣) من القرار ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه فإن قواعد التفسير السليم تقتضي عدم الأخذ بالتفسير الحرفي للنص وإنما روح القرار الجمهوري والحكمة التي املته تقتضي أن يقتصر الحظر المشار اليه في المادة الثالثة على العاملين الذين يفيدون من أحكامه حتى بلوغ سن الاحالة الطبيعي إلى المعاش وهو سن الستين ، وأنه يتعين أن تنسب المادة الثالثة من الترشاد الجمهوري في ضوء الحكم المقرر في المادة الرابعة من نفس القرار والمادة الرابعة صريحة في أن حظر شغل الدرجات أنها يستمر قائما الى بلوغ المحالين الى المعاش من التقاعد أي سن الستين وبعد هذه الفترة يجوز للدولة أن تعيد شغل الوظيفة التي اخلت نتيجة لاستفادة شاغلها بالازايا المقررة في القرار الجمهوري المشار اليه — لا وجه لهذا انقول لأنه لا يعدو أن يكون اجتهادا في موضع النص الصريح ، فالواضح من مطالعة احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه أنه تضمن قيتين مختلفتين : الأولى — قيد يتعلق بعدم جواز إعادة تعيين من اُفاد من أحكام هذا القرار ، وهذا القيد مبناه أن من تمت اليه تيسيرات لاعتزال الخدمة انفساحا للجال أمام العناصر الشابة لا يصح اناحة الفرصة له للعودة الى الخدمة من جديد والا ذهبت القيمة من تقديم التيسيرات له لاعتزالها ، والثاني : قيد يتعلق بحق الإدارة في شغل الدرجات التي تخلت عن اعتزلوا الخدمة فمنع شغلها عن طريق الترقية أو التعيين في غير أدنى الدرجات ، وقصر استخدامها على تعيين الخريجين الجدد .

والقيّد الأول قيد دائم لأن عودة المعتزل الى الخدمة في أي سن كانت تطلق الباب أمام الخريجين الجدد الذين أراد المشرع اتساح المجال أمامهم ، ولهذا فقد أطلق المشرع هذا الحظر ولم يجعله موقوتا .

أما القيد الثاني فلا يصح ان يكون دائما والا أغلق الباب أمام من كانوا ينتظرون فرصة الترقية بعد بلوغ المعتزلين سن المعاش . ولهذا جعله المشرع موقوتا ببلوغهم هذه السن .

ومن ثم فانه لا يصح الخلط بين القيدتين المشار اليهما ، او اعمال الاحكام المتعلقة بأحدهما في شأن الآخر .

ومن حيث انه لا وجه للقول كذلك بأنه قد تتوافر لدى من اعتزلوا الخدمة وفقا للقرار رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه خبرات خاصة تقتضى اعادتهم الى الخدمة بعد بلوغهم سن الستين شأنهم في ذلك شأن سائر العاملين بالاقولة الذين تتوافر فيهم مثل هذه الخبرات ، لا وجه لهذا القول لأن التنظيم الخاص باعتزال الخدمة كما وضعه المشرع في القرار المشار اليه يقوم أساسا على الاختيار سواء من جانب معتزل الخدمة الذي استلزم ان يكون الاعتزال بناء على طلبه ، او من جانب الجهة التي يعمل بها التي أعطاهما الحق في قبول الطلب او رفضه ومن ثم ، فإن من اعتزل الخدمة وفقا لهذا التنظيم يفترض انه ليس لديه خبرات خاصة لا يمكن الاستغناء عنها ، والا لما اختار اعتزاله الخدمة ولما قبلت الدولة اعتزاله .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر يبين انه لا يجوز اعادة تعيين السيد / . . . في وظيفة مستشار بمكتب وزير التعليم العالي وذلك بعد ان اعتزل الخدمة وفقا للتفسيرات المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى عدم جواز تعيين السيد / . . . في الوظيفة التي اختار لها بوزارة التعليم العالي .

(لغتوى ٦٩٧ بتاريخ ١٢/٨/١٩٧٢)

الفصل الرابع

مسائل عامة ومتنوعة

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

الوظيفة تكليف للقائم بها يتطلب صلاحية الموظف للذهوض به ، ويقاؤه في الوظيفة رهين بهذه الصلاحية - حق الإدارة في تسريحه حتى أصيل ، مرده : إلى النصوص الدستورية الخاصة بوجوب هيئة الحكومة على تسيير المرافق العامة ، وإلى النصوص التشريعية المقررة لهذا الحق - قراره بالتسريح صحيح ما دام قد خلا من عيب أساء استعمال السلطة ولم يستهدف سوى المصلحة العامة - عيب أثبات هذا العيب يقع على الموظف المسرح .

ملخص الحكم :

إن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، فمركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت ، ومرد ذلك إلى أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وبهذه المثابة يجب أن يخضع نظامهم القانوني لمقتضيات المصلحة العامة تحقيقا لحسن سير تلك المرافق ، ذلك أن الوظيفة العامة هي مجموعة من الاختصاصات يتولاها الموظف لصالح المرفق العام ، ويمهد بها إليه ليساهم في شئونه في سبيل تحقيق الأفراس المنشودة منه للمصلحة العامة التي تقوم الدولة على رعايتها ، وتقليد الوظيفة العامة هو اسناد اختصاصاتها إلى الموظف الذي يولاه ، وليس خلقا لها . ولما كانت الوظيفة تكليفا للعالم بها كامل دستوري مسلم ، وهذا التكليف يتطلب من الموظف أن يكون صالحا للذهوض به ، فإن بقاءه في الوظيفة رهين بهذه الصلاحية ، وهذا لير يخضع للتقدير الحكومة التامة على تسيير المرافق العامة ، مقترح من تراه أصبح غير صالح لذلك دون الاحتجاج بأن له أصل حق في البقاء

فى الوظيفة ، ما دام ذلك قد تم لأسباب تبرره وبالشروط والأوضاع التى
تقرها القانون ويغير إساءة استعمال السلطة ، وحق الحكومة فى تسريح
الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه ، مرده من جهة إلى النصوص
الدستورية الخاصة بوجوب هيئة الحكومة على تسيير المرافق العامة
على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة ، ومن جهة أخرى النصوص
التشريعية المقررة لهذا الحق . ولما كان الموظفون هم عمال المرافق العامة
فلزم أن تكون الحكومة الحرة فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا
الغرض ، وتسريح من ترى نقدانه لهذه الصلاحية أو القدرة على النهوض
بأعباء الوظيفة العامة ومسئولياتها ، وهذا من الملامات المتروكة لتقديرها
بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة ،
ولم تستهدف سوى المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال
السلطة على الموظف المسرح .

(طعن ١ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

حق الحكومة فى فصل الموظف هو حق أصيل مرده إلى المبدأين :
أحدهما طبيعى ، والآخر تشريعى .

ملخص الحكم :

أن حق الحكومة فى فصل الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه
مرده إلى المبدأين : (الأول) أصل طبيعى رددته النصوص الدستورية هو
وجوب هيئة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق
المصلحة العامة ، فنصت المادة ٥٧ من دستور سنة ١٩٢٣ على أن
« مجلس الوزراء هو المهيمن على مصالح الدولة » ، كما نصت المادة ٤٤
منه على أن رئيس الدولة وتذاك يولى ويعزل الموظفين على الوجه المبين
بالقوانين ، ونصت المادة ١٤٠ من دستور جمهورية مصر على أن « يعين

رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والعسكريين والمحيطين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين فى القانون « ٠ و (الثانى) اصل تشريعى يستند الى الأوامر العالية الصادرة فى ١٠ من أبريل سنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سنة ١٨٨٧ والدكرى الصادر فى ٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية والمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، والمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى عدت أسباب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها فى بند (٤) العزل او الاحالة الى المعاش بقرار تاديبى ، وفى البند (٦) الفصل بمرسوم او ابرجيهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء أى بغير الطريق التاديبى ، وهذا الفصل بالطريق الآخر هو الذى اشارت اليه المادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بإنشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة .

(طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٣٠)

المبدأ :

احالة الموظف الى المعاش أو عزله — الجهات المختصة بذلك —

حدود اختصاصها ..

ملخص الحكم :

ان الجزاء التاديبى قد بلغ حد الاحالة الى المعاش ، أو حد العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة ، ويتخذ فى هذا أو ذاك الشكل قرار من مجلس تاديب وهنا يجب أن يكون مسببا بعد تحقيق ومحاكمة تاديبية وفقا للأوضاع المقررة فى الفصل السابع من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ولا يكون

الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة إلا بمثل هذا القرار طبقا للمادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وقد نتخذ الاحالة اثنى المعاش أو العزل التأديبي شكل قرار يصدر من السلطة الرئاسية المختصة من غير محاكمة تأديبية وذلك بالتطبيق للفقرة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهنا لا يلزم اتباع اجراءات التحقيق والمحاكمة المرسومة في الفصل السابع سلف انذكر ، كما لا يجب ان يكون مسببا : وخدمة الموظف قد لا تنتهى بجزاء تأديبي صادر بقرار من مجلس تأديب أو بقرار تأديبي صادر من السلطة الرئاسية المختصة في الصور الموضحة آنفا ، وانما قد تنتهى بالفصل بمرسوم أو أمر جهوري أو بقرار خاص من مجلس الوزراء وذلك بالتطبيق للفترة الصالحة من المادة ١٠٧ من القانون مالف الذكر . ومرد ذلك الى امل طبيعي هو وجوب هيئة الإدارة على تسير المرافق المعابة على وجه يحقق الصالح العام — ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك . هذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف سوى المصلحة المعابة .

(طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعدة رقم (٢٢١)

المسند :

احتراف مالف خدمة الموظف على ما يشهد بكفليته وامانته واستقباله — لا يفيد ذلك ان قرار فصله غير قائم على سبب يبرره — مالف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — اعتبار قرار الفصل سليما مادام الموظف لم يتم الدليل الايجابي على صدور مبعيا — عدم مسئولية جهة الإدارة عن التمييز عن هذا القرار .

ملخص الحكم :

لئن كانت تتأيرير المدعى السرية على مدى المهود وما جاء بلف خدمته تشهد جبيهما بكفايته فى عمله ونشاطه وامانته واستقامته ونزاهته وامتنازه بكرامته وكرامة وظيفته وحسن خلقه وطيب سمعته فى مختلف المناصب التى تولاها ، الا ان هذه ليست هى الوعاء الوحيد الذى تستمد منه استئيد دحض مشروعية قرار احالة المدعى الى المعاش المطعون فيه او دفع قرينة صحته وقبالة على سببه المبرر له ، ما دام المدعى لم يقم الدليل الايجابى على صدور القرار المذكور مشوباً بعيب الاتحراف بالسلطة او لساءة استعمالها او عدم الاختصاص او مخالفة القانون او عيب فى الشكل . ومتى انتفى الدليل على قيام اى عيب من هذه العيوب فان القرار يكون حصيناً من الالغاء ، ولا تترب عليه تبعاً لذلك ، مسئولية الادارة بالتعويض عنه .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢٨)

قاعدة رقم (٢٣٢)

المبدأ :

العزل بالتطبيق للمادة ١٠٧/٤ من قانون نظام موظفى الدولة — لا الزام على الادارة بايراد اسباب لقرارها — قيامها بتسبيبه — خضوع الاسباب لرقابة القضاء الادارى .

ملخص الحكم :

لئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبيب قرارها بالاحالة الى المعاش او بالعزل بالتطبيق للفترة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او بالفصل بالتطبيق للفترة السابعة من هذه المادة ، الا انها اذا ما ذكرت اسباباً لقرارها فانها تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مدى مطابقتها او عدم مطابقتها للقانون ، واثار ذلك فى النتيجة التى انتهى اليها القرار .

(طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

فصل الموظف قبل أن يتم النيابة تحقيقها في التهمة المسند اليه —
حفظ التحقيق لعدم صحة التهمة — عدم توافر ركن السبب المبرر للفصل .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن القرار المطعون فيه قد صدر بفصل المدعى قبل
أن تتم النيابة تحقيقها في التهمة المسندة اليه ، وقد انتهى هذا التحقيق
الى عدم صحتها ، فإن القرار يكون قد افتقد ركن السبب المبرر للنتيجة
التي انتهى اليها وهي الفصل .

(طعن ١٤٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

الباعث على اصدار القرار الإداري — صدور قرار بصرف الموظف من
الخدمة بعد ملاحقته للتكليف به — هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة
لا يغير من ذلك أن هذه الملاحقة تمت من جانب وزيرين مختلفين .

ملخص الحكم :

أن ملاحقة الجهة الادارية للطامع على أثر اعتراضه هو ويمضى زملائه
على البلاغين الصادرين في ١٦ ، ٢٦ من كانون الثاني (يناير) ١٩٥٨
تنفيذا لأحكام المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٣ « بتوحيد الدواوين
المحافظات وتركيزها في ديوان واحد وحصر جميع المخابرات في رئيس المصالح
الزراعية وديوانه على أن تحفظ تحت اشراف موظف مسئول عن توافر البناء

الواحد ، وأن يوقع رئيس الشعبة المختص الرسالة قبل توقيع رئيس المصالح الزراعية ايهاا مع جواز أن يفوض هذا الرئيس رؤساء الشعب في توقيع المعاملات المستعجلة نيابة عنه « بتوقيع ثلاث جزاءات عليه في أيام متوالية ثم الامتناع عن ترفيعه بالرغم من درج اسمه في كشوف الترفيع . نقله الى وظيفة اخرى من وظيفته الاصلية الى منطقة الجلب ثم صرفه بعد ذلك من الخدمة بالقرار المطعون وقيل أن يقول القضاء كلمته في الدعاوى التي رفعها عن القرار التاديبى والامتناع عن ترفيعه — كل ذلك يدل على أن هذا القرار انها صدر للتركيب بالطعام لانه طلب بحقه فأنصفه القضاء — ومن ثم لم يكن الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة وبالتالي يكون مشويا بسوء استعمال السلطة ولا يؤيد. في ذلك ان القرارات المذكورة صدرت من وزيرين مختلفين لان التصرف الادارى ينسب للجهة الادارية لا الى شخص الوزير وهي واحدة في الحالين .»

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

ترك الموظف في الترفيع ثم تسريحه بعد رفعه الامر للقضاء عدة مرات وصدر احكام لمصلحته — يعتبر دليلا عن اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان في تعقب الادارة للدمى بتركه في الترفيع بلا وجه حق كما هو ثابت من الاحكام النهائية ثم الالتجاء الى تسريحه بعد ان رفع امره الى القضاء عدة مرات وصدرت احكام القضاء لمصلحته ، ان في ذلك دليلا على اساءة الحكومة في استعمال سلطتها بتسريحه للتخلص منه بعد اذ التجأ الى القضاء واستصدر احكاما بالفاء قراراتها متزعة بأسباب مرسلة غير محددة ثبت من تصرف الادارة ذاتها عدم صحتها وتاكيد للمحكمة ذلك من احكام القضاء في شأن تصرفاتها .»

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق الاقليم الشمالى جلسة ٣٠/٥/١٩٦١ المنعقدة

بدمشق (اثناء الوحدة) .»

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

سحب قرار الفصل ولو كان مطابقا للقانون — جائز .

ملخص الحكم :

ان قرار فصل المدمى محل الدعوى قد صدر بالوافقة لما يقضى به التطبيق السليم للقانون ، ولا تترتب عليه تبعات لذلك مسئولية الادارة بالتعويض عنه . ولا يغير من الامر شيئا ما قامت به الجهة الادارية بعد ذلك من سحب لقرار الفصل المنوه عنه ما دام انه من الجائز لها اجراء هذا السحب حتى ولو كان قرار الفصل مطابقا للقانون وذلك طبقا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من جواز سحب قرارات بالفصل من الخدمة المشروعة لامتثالها لمبدأ العدالة وحدها .

(طعن ١٥٢٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء — نص المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استحقاق الراتب في هذه الحالة الى اليوم الذي يبلغ فيه بقرار الفصل — هو استثناء يرد على اصل هو عدم استحقاق الراتب بعد انتهاء الخدمة ايا كان سبب انتهائها — وجوب تفسيره تفسيراً ضيقاً مرتبطاً بعلته ومتصلاً بحكمته — مصادفة الاصل المتقدم حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله — عدم تعارض ذلك مع غرض التشريع من افتراض انقطاع الموظف عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه في مزايا وظيفته — لا يغير من هذا الحكم حصول الانقطاع عن العمل بعد انتهاء الوظيفة بعذر أو بغير عذر ، بقوة غالبية تبني من هذه الزاوية أو المانع لا يبلغ هذا الذي — اساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان من اسباب انتهاء خدمة الموظف الفصل بقرار من مجلس

الوزراء ، وحددت المادة ١١٥ من القانون المذكور استحقاق الموظف لراتبه في هذه الحالة فقررت حقه فيه الى اليوم الذي يبلغ فيه بالقرار الصادر بفصله من الخدمة .

والاصل في استحقاق الموظف لراتبه هو قيامه بامباء وظيفته فعلا او قانونا اذ لا اجر بلا عمل .

ويستفاد من الحكم الوارد في صدر المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ان الاصل المؤصل الا يستحق الموظف مرتبه بعد اليوم الذي تنتهي فيه خدمته ، أيما كان سبب انتهائها ، لذلك حرص الشارع في تعداده لاسباب انتهاء الخدمة على أن يربط ابد استحقاق الموظف لراتبه ببلوغ خدمته أجلها واذ صح أنه أورد في الفقرة الأخيرة من المادة ١١٥ من قانون موظفي الدولة حكما يفرض للموظف ذلك الاستحقاق بعد انتهاء خدمته فانها أورد ذلك مورد الاستثناء الذي ينبغي تفسيره تفسيراً ضيقاً مرتبطاً بطلته ومتصلاً بحكمته ولم يدر بخلاف المشرع ملة لما قدره الا أن الموظف وقد حجب منه العلم بانتهاء خدمته ، وظل عاكفاً على مزاوله وظيفته فرأى من باب العدل أن يجري على هذا الموظف راتبه في مقابل خدمته ، حتى لا يجتمع عليه ألم الحرمان من الوظيفة ، ومرار التسخير بغير اجر . اذ الاصل الا أجر بعد انتهاء الخدمة ، فإذا صادف هذا الاصل حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله آنذاك كانت هذه المصادفة غير متعارضة مع غرض المشرع من افتراض انقطاعه عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه في مزايا وظيفته واذن فلا محل للبحث فيما اذا كان انقطاع الدمي عن عمله بعد انتهاء الخدمة حاصلًا بطر أو بغير عذر ، بقوة غالبية منتهة قهرًا من هذه المزاولة ، أو لما منع لا يبلغ هذا المدعى ، لا يبحث في كل ذلك ما دام الانقطاع غير حاصل خلال قيام الوظيفة قانوناً وانما الذي ينبغي بطله ، هو أن الموظف انقطع عن العمل فعلاً فلا يستحق اجرا ، لو لم ينقطع عنه فيستحق هذا الاجر الى اليوم الذي يبلغ فيه قرار الفصل .

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

التعويض عن الفصل في وقت غير لائق - عدم جواز الاستناد الى الحكم بهذا التعويض للقول بأن الحكم قد اعتبر مدة خدمة الموظف متصلة ما دام الحكم قد استند في القضاء بالتعويض الى مجرد صدور الفصل في وقت غير مناسب دون أن تلقى بعدم صحته .

ملخص الحكم :

لا صحة لما يذهب اليه المدعى من أن حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ في الدعوى رقم ٥٠٣ لسنة ٣ التضائية السابق رفعها منه يطلب تعويض مما أصابه من أضرار مادية وأدبية بسبب اتصاله الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية والذي حاز قوة الأمر المقضي قد اعتبر مدة فصله بمثابة خدمة متصلة ورتب على ذلك أحقيته في تعويض يساوي الفرق بين ما كان يصرف له من معاش فيها وما كان ينبغي أن يصرف له من مرتب لو لم يصدر قرار بإحالة الى المعاش ، لا صحة لذلك لانه بمطالبة أسباب الحكم المذكور المكلة لمطلوقه يبين أن المحكمة لم تتعرض لا مباشرة ولا بطريق غير مباشر لبحث ما اذا كانت مدة خدمة المدعى قد انقطعت بإحالة الى المعاش أم ظلت متصلة ، إذ لم يكن هذا الأمر مطروحا عليها ولم يكن البت فيه لازما كسالة أولية للفصل في الدعوى انها انتهت المحكمة قضاءها على أنه ولئن كان للحكومة الحق بمقتضى القوانين واللوائح المعمول بها في فصل من ترى فصله من الموظفين قبل بلوغه سن التقاعد بغير حاجة الى بيان أسباب الفصل متى رأت ذلك ضمنا لتحسن سير المرافق العامة ، مع اعتبار قراراتها غير المسببة صحيحة ومنتجة لآثارها القانونية ومصادرة في حدود المصلحة العامة الى أن يقوم الموظف المفسول الدليل على صغورها مشوية يعيب أساء استعمال السلطة ، إلا أن هذا لا يعنى أن سلطتها في ذلك تحكيمية تصدر فيها عن الغرض والهوى ، وإنما

هي سلطة تقديرية تجد حذوها الطبيعي في العلة القانونية التي املتها وهي المصلحة العامة ، فإذا انحرفت الإدارة عن هذا الحد كان تصرفها مشويا بإساءة استعمال السلطة وحق عليه الإلغاء . أما إذا كان الامر متعلقا بطلب تعويض عن ذلك القرارات فإن قواعد العسالة توجب تضمين الموظف الموصول عن الاضرار التي لحقته بسبب قرار الفصل أو الاحالة الى المعاش إذا كان قد صدر بغير مسوغ أو في وقت غير لائق . ولم تر المحكمة فيما استند اليه المدعى من وثائق وملابسات دليلا كافيا على أن مرسوم احالته الى المعاش قد صدر ببواعث حزبية لا تمت للمصلحة العامة بسبب ، إلا أنها رأت على الرغم من انتفاء عيب إساءة استعمال السلطة أن حقه في التعويض قائم لما ثبت من أنه فصل من الخدمة في وقت غير لائق دون قيام أسباب جدية تدعو لإبعاده عن وظيفته . ونكرت المحكمة أن استحقاقه للتعويض عن الضرر المادي إنما يكون بقدر ما ضاع عليه من مرتب كان يجب أن يتقاضاه لو استمر في خدمة الحكومة بعد خصم ما تقرره من معاش ، مع مراعاة ما يكون قد حققه من دخل من مهله الحر الذي كان متاحا له والذي أقر بممارسته إياه ، أما التعويض الأدبي فلا محل له بعد إذ ردت الحكومة إليه اعتباره بإعادته الى الخدمة ثم تعيينه بعد ذلك وكيلا لوزارة شئون السودان ، ومفاد هذا الحكم أن حكم محكمة القضاء الإداري قد اعتبر قرار إحالة المدعى الى المعاش صدر صحيحا سليما مطابقا للقانون مستهدفا تحقيق المصلحة العامة ومنتجا لآثاره القانونية ومن هذه الآثار بطبيعة الحال ، انقطاع رابطة التوظيف انقطاعا لا يمنع تحققه من الحكم بالتعويض ولا يرتفع بهذا الحكم ، ومن ثم فإن استناد المدعى الى الحكم المذكور للمطالبة باعتباره مدة خدمته بتصلة ينطوي على تحصيل للحكم بما قضى بنقيضه . وأذ تقي حكم محكمة القضاء الإداري المطعون فيه يرفض هذا الطلب من طلبات المدعى — وهو حساب مدة فصله من الخدمة في معاشه وما يترتب على ذلك من آثار وفروق — فإنه يكون قد أصاب الحق في قضائه .

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

انتهاء مدة خدمة الموظف بأحاقه الى المعاشي لبلوغه السن القانونية — مدى افادته من أحكام المتسبين بعد انتهاء الخدمة — لا يفيد من أحكام صدرت وعمل بها بعد بلوغ سن الإحالة .

ملخص الحكم :

ان الاصل هو انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون عند بلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بمعد ذلك الا بقرار من الوزير المختص وبعد الاتفاق مع وزير المالية ، وان الوزير المختص بالاشتراك مع وزير المالية هو الذي يملك — استثناء من الاصل — مد خدمة الموظف بعد بلوغ السن المقررة بها لا يجاوز سنتين بأى حال بعد بلوغ تلك السن القانونية ، وهو ما لم يتحقق بالنسبة للمدعى .

واخذاً بهذه الاصول فان خدمة المدعى تعتبر قد انتهت قانوناً اعتباراً من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ ببلوغه الستين ، وبهذه الاحالة الى المعاش التي صدر بها الاذن رقم ١٠٠ من السيد مساعد مدير منطقة بنها التعليمية في ٥ من يولية سنة ١٩٥٦ انقضت رابطة المدعى بالحكومة قانوناً اعتباراً من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ وامتنع عليه من ثم الإعادة من التعديل التمهيري للفترة الاولى من المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، اذ لا شبهة في أن الحكم الذي استحدثه القانون رقم ٣٢٢ لسنة ١٩٥٦ الصادر بهذا التعديل والذي لم يعمل به الا اعتباراً من ٢ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ لا ينطبق على المدعى بعد أن انقطعت علاقته بالحكومة قانوناً ، ولا يغير من هذه النتيجة أن تكون منطقة بنها التعليمية قد تلكت بغير حق في انفاذ حكم القانون على المدعى بها اترحته لجنة شئون الموظفين بها في ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، وبعد انتهاء خدمة المدعى قانوناً ، من مد خدمته الا سن الخامسة والستين ، اذ لم يلقى هذا الاقتراح قبولا من المختصين .

(طعن ٩٢١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢٨)

(م — ٣٣ ج ٦)

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ — اعتبار المعار الذي انتهت اعارته ولم يعد الى عمله مفصولاً من وظيفته ابتداءً من التاريخ التالي لانقضاء ٤ سنوات على اعارته — اغفال الاجراء المتصوص عليه في المادة السابعة من هذا المنشور لا يغير من هذا الحكم —

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ بشأن اعارة الموظفين انه نص في مادته الاولى على ان « يكون للوزير المختص وبموافقة وزارة المالية الحق في الترخيم في اعارة من يرى اعارته لاحدى الحكومات الاجنبية او للهيئات الاخرى » . كما نص في المادة الثالثة على انه « لا يجوز ان تجاوز مدة الاعارة سنتين تدخل فيها مدة السفر ذهاباً واياباً ويجوز مد هذه المدة سنتين أخريين » . وفي مادته السابعة على انه « على المصلحة المعار منها الموظف ان تساله عن رغبته في العودة الى وظيفته في الحكومة المصرية قبل نهاية مدة الاعارة بثلاثة اشهر وعليه ان يرد كتابية على ذلك قبل نهاية هذه المدة بشهرين على الاقل ، واذا لم يعرب الموظف عن رغبته هذه يفصل ابتداءً من التاريخ التالي لتاريخ انتهاء مدة الاعارة وتتم تسوية مكلفاة او معاشه لغاية هذا التاريخ

وفي ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ ارسلت وزارة الزراعة الى وزارة المالية الكتاب رقم ٥٧٦٩ تسالها الراى فيما اعتمته من فصل ١٣ من الاخير » .

من قسم البساتين سبق أن أمروا لبعض الملاك ومضى عليهم مدد تزيد على ستة أعوام ولم يعودوا لأعمالهم ، قررت وزارة المالية بأنه « عملاً بأحكام المنشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن إعارة الموظفين والمسندخين للعمل بالهيئات غير الحكومية ترى وزارة المالية اعتبار كل من هؤلاء العمال مفصولاً من الخدمة ابتداء من التاريخ التالي لانقضاء أربع سنوات على إعارته » واستناداً إلى ذلك أصدرت وزارة الزراعة الأمر الإداري رقم ١٦٨ في ٣٠ من يونيو سنة ١٩٤٨ بفصل العمال المذكورين عنقضاء أربع سنوات على إعارتهم .

وهذا الذي أثارت به وزارة المالية هو التفسير الصحيح لأحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ سالف الذكر ، ذلك أن المنشور قد حدد في مادته الثالثة مدة الإعارة بستين يوماً مدها ستين آخرين ، أي أن أقصى مدة الإعارة هي أربع سنوات ، أما الإجراء المنصوص عليه في المادة السابعة فهو إجراء تنظيمي موجه إلى الإدارات لتنظيم العمل لا يرتب على عدم مراعاة استتباط قرينه على موافقة الإدارة على مد الإعارة مدة أخرى إذ فضلاً من أنه ليس في نصوص المنشور ما يرتب مثل هذا الحكم على اغتفال هذا الإجراء ، فإن القول بذلك يتعارض مع صريح نص المادة الثالثة التي تحدد أقصى مدة للإعارة بأربع سنوات .

فإنما كان الثابت أنه بعد أن أمر المدعي وهو عامل باليومية «جنائني» إلى دائرة السيد في ٧ من مارس سنة ١٩٤٠ انقطع عن عمله بالوزارة ولم يعد إليها إلا في سنة ١٩٥٢ أي بعد اثني عشر عاماً ، ومن ثم فإنه تطبيقاً لأحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ يعتبر مفصولاً بعد أربع سنوات على إعارته .

(طعن ١٢٩١ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٢/١/٢٧)

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

خضوع الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة للأحكام الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٣١ ديسمبر ١٩٥٢ تنفيذاً للمادة ٢٦ من قانون الموظفين - تضمن هذه الأحكام حق الوزير في فصل الموظف في أي وقت في حالة سوء السلوك الشديد - انقطاع أحد هؤلاء عن العمل أكثر من خمسة عشرة يوماً بغير إذن يعتبر من سوء السلوك الشديد الجبر للفصل - عدم اسناد القرار اسناداً قانونياً صحيحاً بالاستناد الى المادة ١١٢ في ديباحته لا يمنع من صحة القرار ما دام الاسناد القانوني الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على انه « تسرى على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة جميع الاحكام الواردة في هذا القانون لما الموظفون المعينون على وظائف مؤقتة فاحكام توظيفهم وتدريبهم وعملهم يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد ائخذ رأى ديوان الموظفين » وقد وافق مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ على صيغة عقد استخدام الذي يوقعه من يعين من هؤلاء ، بيد أن هذا لا يعنى ان علاقة الحكومة بهؤلاء الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة هي علاقة عقدية وإنما هي علاقة قانونية لاحية لا تستوجب لقبها توقيع عقد استخدام المذكور وواقع الامر أنهم يخضعون في توظيفهم وتدريبهم وعملهم للأحكام التنظيمية التي تضمنها عقد الاستخدام المشار اليه سواء وتمسوه أم لا ومن بين هذه الاحكام ما تنص عليه المادة ٦ من العقد من انه « يجوز للحكومة في أي وقت وفي حالة سوء السلوك الشديد - عزل المستخدم بدون اعلان سابق وبأمر من الوزير » .

وينبني على ما تقدم ان الدعي - وقد بان انه من الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة ولئن كانت لا تسرى في شأنه الاحكام الواردة في القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفي الدولة ومن بينها الحكم المنصوص عليه في المادة ١١٢ التي استند اليها في ديباجته القرار المطعون فيه الا انه يجوز في اى وقت في حالة سوء السلوك الشديد عزله بدون اعلان سابق ويأمر من الوزير بالتطبيق لمادة ٦ من صيغة عقد الاستخدام التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ حتى وان لم يكن قد وقع هذا العقد كما سبق البيان .

فلذا كان يبين من مطالعة قرار الفصل المطعون فيه أن سببه الذي يقوم عليه هو انقطاع المدعى عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما بدون إذن .

ويبدو واضحا أن مثل هذا الانقطاع — ان صح — ينحدر الى مستوى سوء السلوك الشديد الذي يجوز للوزير فصل المدعى وقد استبان بحسب الظاهر وبغير مساس بأصل النزاع من مطالعة أوراق الدعوى وتحقيقات النيابة الادارية أن واقعة الانقطاع هذه مستغلصة استخلاصا سائغا من اصول موجودة تنتجها مادي وقانونا اذ البادى من الاوراق ومن تحقيقات النيابة الادارية أن الشهود من خدم مسجد السلحدار ومن الاطمين اجمعوا على أن المدعى تخلف عن لقاء الدرس المكلف بإلقائه في هذا المسجد مدة تزيد على ثلاثة شهور قبل التحقيق معه في يونية سنة ١٩٦٠ وأن عدم تنبه مفتش المساجد المختص الى هذا الانقطاع يرجع الى أنه كان منشغلا في مشروع تنظيف القرآن . وأن ادعاء المدعى بتفنيق مدير المساجد لهذه الواقعة كيدا له ادعاء لا دليل عليه . ومن ثم فان قرار فصل المدعى يبدو بحسب الظاهر من الاوراق وبغير مساس بأصل النزاع أنه قام على سبب صحيح يبرر قانونا فصل المدعى . وقد صدر القرار من الوزير الذي يمتلك هذا الفصل . ثم أنه لا يتدرج في صحة القرار كونه لم يستند فيها يبدو من ديباجته اسنادا قانوني صحيحا ما دام الاسناد القانوني الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة اختلاصا وشكلا وسببا .

ولكل ما تقدم يبين أن مطلب استمرار صرف المرتب لا يقوم على أسباب جدية واذا أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد أخطأ

في تطبيق القانون وتاويله ويتمين القضاء بالغائه ورفض طلب استمرار المرتب وانزام الدمى بالمصروفات الخاصة بهذا الطلب .

(طعن ٨٧٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المستند :

المستند : الإصلاحي الزراعي — فصلهم — دخولهم في اختصاص
المنتدب : المنتدب العليا للإصلاح الزراعي ، ويكون بقرار مسبب وبعد
اجراء تحقيق — مرجع ذلك هو لائحة الاستخدام بالإصلاح الزراعي .

والندى الحكم :

بالرجوع الى رثة المستخدمين بالإصلاح الزراعي يبين انه يدخل في
اختصاص عضو اللجنة العليا المنتدب فصل الموظفين المعينين من الخدمة
بقرار مسبب وبعد اجراء تحقيق ، وقد فوض سيادته في ذلك السيد المدير
العام الذي اصدر القرار المطعون فيه بوصف ان الدمى من الخدمة
المسيرة ، وبعد اجراء تحقيق فيها نسب اليه .

(طعن ١٢٥٣ لسنة ٧ ق — جلسة ٢٦/١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢٤٣)

المستند :

المستند : الأمر (فكنوريا) — موظفوها — فصلهم — عقود الاستخدام
في قرواتهم ببالدية قبل أن تصبح من املاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم
١١١ لسنة ١٩٥٧ — نصها على ان لكل من الطرفين انتهاء العقد قبل ذلك
بـ Term — المتصود بذلك هو أن تمضي فترة دراسية عبارة عن
ثلاثة أشهر بين الإخطار بالإنهاء وبين الميعاد المحدد له — عدم اعتبار فترة
الإنذار الصيفية Term في حكم هذا النص وانما هي معلقة .

النص الحكم :

ان علاقة المطعون ضده بالحكومة إنما تقوم أساسا على العقد المبرم بينه وبين مدير كلية فيكتوريا في ١٩٥٥/٨/٦ تبطل أن تصبح هذه الكلية من املاك الدولة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية بالتسبون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ والعقد المرافق له بين السيد وزير التربية والتعليم وبين انصار العام على اموال الرعليا البريطانيين والفرنسيين والاستراليين. وقد كان من مقتضى العقد الذى ابرمه المطعون ضده مع الكلية السابق الاشارة اليه ان لكل من الطرفين انهاء قبل ذلك بفترة Term والنص الاصلى لهذا الشرط هو :

The appointment is Subject to termination by one term's notice on either side.

وواضح من ذلك أن المقصود بهذا ان تمضى فترة دراسية بين الاحطار بالانفصل وبين الميعاد المحدد له وان فترة الاجازة الصيفية التى تبدأ من اول يولية وتنتهى فى آخر سبتمبر أن هى الا عطة ولا يمكن اعتبارها Term والسنة الدراسية فى الكلية المذكورة كانت تقسم الى ثلاث فترات دراسية كل فترة عبارة عن ثلاثة شهور تبدأ الاولى فى اكتوبر وتنتهى فى ديسمبر والثانية من يناير وتنتهى فى مارس والثالثة من ابريل الى يونية وقد اقر بذلك التفسير امام المحكمة الادارية رئيس حسابات الكلية ووافقه عليه الحاضر من الحكومة .

(طعن ١١٣٧ لسنة ٦ فى - جلسة ١٩٦٣/٢/٣٠)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدأ :

كلية النصر (فكتوريا) - موظفوها - فصلهم - التزام الحكومة بجميع التزامات هذه الكلية قبل موظفيها بعد ان اصبحت من املاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ المركز القانونى لهؤلاء يستند عناصره

ومقوماته من عقود الاستخدام مع الكلية — حق الحكومة بناء على ذلك في إنهاء الرابطة الوظيفية — انهائها دون مراعاة لنص العقد على انقضاء فترة Term قبل الجيعاد المحدد للفصل بناء على تفسير خاطيء — ما يترتب على هذا الخطأ هو استحقاق المفصول مرتبه عن الفترة المذكورة ، دون أن يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل أو نتائجه المعتمدة قانونا .

منخص الحكم :

ان الحكومة قد التزمت بجميع الالتزامات الواقعة على صائق المدارس المبيعة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ قبل موظفيها ومستخدميها وعملها بما في ذلك مكلفات ترك الخدمة ومن ثم فإن المركز القانوني للمطعون ضده بالنسبة للعلاقة التي نشأت بينه وبين الحكومة بعد شرائها لهذه المدرسة يستمد عناصره ومقوماته من عقد استخدامه مع الكلية المذكورة وبالتالي يكون من حق الحكومة اعبالا لهذا العقد بوصفه الاثقة استخدام تحدد حقوق وواجبات كل من الطرفين أن تنهى الرابطة الوظيفية بينها وبين المطعون ضده ما إذا ما انتهت قبل الاجل المتفق عليه كان لها ذلك على أن نوفيها حقوقه المالية حتى نهاية المدة احترازا لهذا العقد وما التزمت به في عقد الشراء ٠٠٠,٠٠٠,٠٠٠. والحكومة اذ انتهت عقد استخدام المطعون ضده اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٥٧ بالخطر في ٣٠ من يونيو سنة ١٩٥٧ دون مراعاة لما نص عليه عقد استخدامه سالف الذكر من انقضاء فترة Term قبل الجيعاد المحدد للفصل انها قد بنت ذلك على تفسير خاطيء لشروط إنهاء هذا العقد كما سبق أن توضيح ، وأن كل ما يقترب على هذا الخطأ هو استحقاق المطعون ضده لمرتبه عن الفترة المذكورة دون أن يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل أو نتائجه المعتمدة قانونا . وقد أقر المطعون ضده بأنه استلم مرتبه لغاية آخر ديسمبر سنة ١٩٥٧ وبذلك يكون قد استوفى كامل حقه طبقا لعقد استخدامه .

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن تأسيسا على نص القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ — لا يحول دون اصحاب الشأن والتظلم من القرار المطعون عليه امام جهة الاختصاص — رفع الدعوى الى المحاكم المختصة يوم رفعها — يحفظ بمصاد التظلم ويظل هذا الاثر قائما لحين صدور الحكم فيها مهما طال امد نظرها — امتناع الاحتجاج بغوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفصله .»

ملخص الحكم :

ان الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن نتيجة صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ لا يحول دون المطعون عليه ، والتظلم من القرار المطعون فيه امام اللجنة المختصة المنصوص عليها في المادة ٦ مكرر من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٦ من ابريل سنة ١٩٥٥ بشأن اجراءات التظلم الادارى — وطريقة الفصل فيه . ذلك ما نصت عليه بكل وضوح المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٦٣ الصادر في ٤ من مارس سنة ١٩٦٣ — وقد صدر ونشر اخيرا قرار جمهورى بتنظيم بحث تظلمات العاملين في الدولة الذين يحالون اخيرا الى المعاش بقرار جمهورى او يفصلون من الخدمة من غير الطريق التاديبى ونص هذا القرار الاخير على بحث هذه التظلمات امام لجنة تشكل بقرار رئيس الجمهورية من اعضاء اللجنة التنفيذية العليا للاتحاد الاشتراكي العربى ، وعلى اللجنة ان تبت في التظلم قبل مضي ستين يوما من تاريخ تقديمه ، فاذا صدر القرار بالرفض وجب ان يكون يكون مسببا ويبلغ صاحب الشأن بالنتيجة بكتاب هوامى عليه — وغنى عن البيان انه لا يحتج على تقديم التظلم من الفصل الى اللجنة المشار اليها ،

بفوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان الطعون عليه بالقرار الصادر
بفصله ، ذلك ان رنعه للدعوى في الميعاد أمام المحكمة المختصة يوم رفعها ،
قد حفظ له هذا الميعاد ، ويظل هذا الاثر متبنا لحين صدور الحكم فيها
مهما طال امر نظرها ما دام الامر بيد الجهة انتزاعية المختصة .

(طعن ١٦٤٣ لسنة ٧ ق ، ١٥٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة بعد العفو عنه — نص قرار رئيس
الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو عن باقي العقوبات المحكوم
بها من محكمة الثورة ومن خافة الآثار والعقوبات التبعية المترتبة عليها —
اثر ذلك — عدم انصراف اثر هذا العفو الى ما ترتب على اتحكم من آثار
مدنية وإدارية — عدم اعتبار قرار الاعادة الى الخدمة سحبا لقرار الفصل .

بخصوص الحكم :

ان المسمى لا يجديه نفعا — بالنسبة الى ما طلبه من ترقية الى
الدرجتين الثامنة والثانية في المدة التي كان فيها مفعولا وقتما بتنفيذ
عقوبة الاشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده ان يستند الى قرار رئيس
الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ وهو على التحديد الوارد به ثم يتناول
النص على سقوط الآثار المدنية والإدارية الناشئة عن الحكم بالعقوبة
المفرض بها في الجريمة المسندة اليه . ويؤكد القول بعدم امكان مجازاة
الدعى فيها يؤممه من اسقاط العفو المنصوص عليها بالقرار الجمهوري
سالف الذكر لكافة الآثار والعقوبات التبعية ومن بينها الاثر الإداري المترتب
على حكم محكمة الثورة ، وهو قرار الفصل ، ان قرار العفو وهو مصدر
حقه في تعيين هذه الآثار لا يتصف بحسب الاطار البذري وضمنه
فيه رئيس الجمهورية وطبقا للحدود التي رسمتها له المادتان ٧٤ و ٧٥ من
تاتون العقوبات الأعلى محو باقي العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية

والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المنع عنها وليس في هاتين المادتين أية إشارة إلى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الإدارية للحكم بالعقوبة المقضى بها بل لم يتضمن قرار العفو - وما كان له أن يتضمن - نصا صريحا فاضيا بسقوط الآثار المدنية أو الإدارية الناشئة عن الجرائم التي قضى فيها بإدانة من شملهم هذا القرار وتأسيسا على ذلك فإنه لا محيص عن التسليم بأن قرار العفو الذي يتمسك به المدعى لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة ، أية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل في أنه لا يحو عن الفعل وصفه الجنائي ولا يحو معرفة الجريمة ومؤدى ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعى لا يزال يحوز الحجية الكاملة إلام القضاء الإداري فيها تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة إسنادها إليه وإن العقوبة المقضية قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة في سببها وآثار تنفيذها . لما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهي التي تكفل قرار العفو من العقوبة بمحوها دون غيرها ، وسواء اعتبر العفو غير ذي موضوع بالنسبة لأحكام محكمة انثورة لصدورها على غير ما يتبقى قياسه على الجنائيات الواردة في قانون العقوبات أو أنه تناول محو الآثار الجنائية التي يصح ترتيبها على العقوبات المقضى بها من تلك المحكمة فهو لا يعتمد قطعا إلى الآثار المدنية والإدارية للحكم القاضي بإدائه من تناول قرار العفو وغنى عن البيان أنه لا وجه للقول بأن الإدارة بإعادة المدعى إلى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة ٢٢٠ من قانون موظفي الدولة قد سحبت قرار الفصل إذ لم يتجه في الحقيقة قصدنا إلى هذا السحب بحليل أنها ما زالت تتمسك بآثره الحقنى وهو انقطاع خدمة المدعى وعدم اتصالها وإنما ما زالت تصر على سلامة قرارها المنوء منه تطبيقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة مما لا يتفق مع القول بانصراف نيتها إلى سحب القرار .

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

إعادة الموظف الى الخدمة لا تعطيه حقا في الطعن في قرارات الترقية التي تناولت زملاده خلال مدة فصله ، ما دام قرار فصله قد تحصن بفوات ميعاد الطعن فيه .

ملخص الحكم :

لا يحق للموظف بالبداية حساب مدة بنائه مفصولا في الترقية الدرجة الرابعة التي نالها قبل قرار الفصل الا اذا اُلح على الغاء هذا القرار ، وما دام قرار الفصل ما يزال قائما بحكم تحصنه وفوات ميعاد الطعن فيه. فمطلب المدعى الغاء قرارى الترقية الى الدرجتين الثالثة والثانية المترتب على عدم قيام الفصل وعلى كونه هو ما يزال موظفا خلال مدة هذا الفصل هو طلب تبعية مرتفع الرتبة اذ ليس للموظف المفصول ان يترتب له حق في قرارات ترقية تتناولت اعداده خلال مدة انسلاخه عن الوظيفة ما دام قد امتنع بفعله عن الطعن بالالفاء في قرار فصله من الخدمة ، ولم يزل تبعا لذلك العتبة التي تحول بينه وبين الظفر ببيتناه من حيث اعتبار مدة خدمته متصلة .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٠/١/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

مدة انقطاع العايل بدون عذر مقبول أو الخن لا يترتب عليها انتهاء خدمته متى كانت أقصر من المدة المحددة بالمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الفتوى :

عند انقطاع العامل عن العمل بدون إذن أو عنر مقبول مدة قصيرة لا توجب انتهاء خدمته بالتطبيق للمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تظل علاقة العامل بالوظيفة بجهة الإدارة خلال هذه المدة قائمة لم تنقسم ولا يمكن اغتراض عدم قيامها أثناءها ، حيث لم ينص القانون على ذلك . ويؤيد ذلك ما نص عليه قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في مادتيه ١٩ و ١٢٥ من استحقاق المعاش التأبيني والاشتراكات حتى عن الإيأم التي لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره منها كله أو بعضه . وينحصر أثر ذلك الانقطاع فيما نصت عليه المادة ٧٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من حرمان العامل من أجره عن هذه المدة . ويتربى على ذلك أن مدة خدمة العامل تعتبر متصلة فلا يجوز استقط مدة الانقطاع منها ولا يسوغ حجب الترقية منه أو منع العلاوة الدورية عنه أو غير ذلك من الآثار القانونية أو المالية التي تنتقص من مدة خدمته .

(ملف ٤٠٦/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨٣/٢/١٦) ٥

تطبيق :

الاستقالة^(١)

للكتور نعيم عطية

تمهيد :

إذا القينا نظرة فاحصة على الأسباب التي تنتهي بها الخدمة في الوظيفة العامة بعدما من قانون التوظيف رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ ثم قوانين العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . لوجدنا أنه يمكن أن نقسم هذه الأسباب إلى ثلاث طوائف :

(أ) وفي بعض الحالات تنتهي الخدمة بقوة القانون ، وذلك في حالات لا يكون لإرادة أي من الإدارة أو عاملها دخل في انتهاء الخدمة ، بل يترتب انتهاء الخدمة على تحقق واقعة معينة حددها القانون ؛ ومن تاريخ حدوث تلك الواقعة أيضا (٢) ومن أمثلة هذه الوقائع الوفاة ، وبلوغ السن القانونية ، والحكم بعقوبة جنسية .

(ب) وفي بعض الحالات تنتهي الخدمة بإرادة الإدارة ، وذلك بالفصل من جانب السلطة الإدارية المختصة في الشكل الذي رسمه القانون وبالإجراءات التي يقرها نون أن يكون لإرادة الموظف أو العامل أدنى أثر فيها تنصرف إليه الإدارة ، وذلك كما في حالات الفصل التأديبي ، والفصل بغير الطريق التأديبي (٣) .

(١) مجلة العلوم الإدارية - المجلد الثاني عام ١٩٦٥ ، والمجلد الأول عام ١٩٦٦ .

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في السنة الرابعة - بيدا ١٠٠٠ - ص ١١٢٩ .

(٣) إذا صدر الفصل من المحكمة التأديبية المختصة . فإن الأمر لا يخلط بين حالات هذه الطائفة بل هو يدخل فيها أيضا ذلك أن ترك الخدمة نتيجة

(ج) على أنه بين حالات انتهاء خدمة العامل بإرادة الإدارة حالات يكون فيها سبب القرار الإداري رغبة العامل ذاته في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة ، وذلك في حالات الاستقالة . وهذه الاستقالة قد تكون صريحة ، وقد تكون ضمنية أو حكيمة ، بمعنى أن يفترض في حق العامل أنه يستقيل إزاء سلوك معين من قبله .

وتمثل الاستقالة أصلاً بذلك لحظة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام تستجيب فيها الإدارة الفاعلة على ذلك المرفق إلى رغبة أحد عمال ذلك المرفق الملزمين قانوناً بالعمل على ضمان سره بانتظام واضطراراً — إلى رغبته في هجر الخدمة هجراً نهائياً .

ولما كانت المرافق العامة تحتاج إلى رعاية خاصة من المشرع نظراً لأهمية الاحتياجات الجماعية التي تقوم بإيفائها فقد اقتضى أن يكون عمالها

العزل التأديبي (المادة ٣١ قانون النيابة الإدارية والمحلكات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨) يتم دون أن يكون لأرادة المعزول أدنى أثر فيما انتهت إليه المحكة التأديبية . وإذا ثار تساؤل حول طبيعة ما تصدره المحكة التأديبية فإن المحكة الإدارية العليا في القضية رقم ٢١ لسنة ٥٢ بجلسة ٢٦/٤/١٩٦٠ قد سجلت أن القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية هي قرارات إدارية بجزاءات تأديبية في مؤاخذات سلوكية تنشئ في حق الموظفين الصادرة في شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات . والقرار التأديبي لا يحسم خصومة قضائية بين طرفين متنازعين على أساس قاعدة قانونية تتعلق بمركز قانوني خاص أو عام ، وإنما هو ينشئ حالة جديدة في حق من صدر عليه شأنه في ذلك شأن كل قرار إداري ، وأن صدر القرار التأديبي من هيئة تتكون كلها أو أغلبها من قضاة ، إذ العبرة بالموضوع الذي صدر فيه القرار ، فما دام هذا الموضوع إدارياً كالتأديب مثلاً فالقرارات التي تصدر فيه تكون بحكم اللزوم إدارية ، ولا تزايلها هذه الصفة لكون من أصدرها قضاة . (مجموعة المكتب العنسي لأحكام المحكة الإدارية العليا — ص ٥ ص ٨١٤ — وراجع مناقشة لهذه النقطة ص ١١٢ وما بعدها من رسالة الأستاذ الدكتور القطب محمد طليحة بعنوان العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي في مصر — طبعة ١٩٦٤) .

في علاقتهم بالحكومة في مراكز تنظيمية لائحة تختلف عن المراكز التعاقدية الى تقوم على مبدأ سلطان الإرادة الفردية والتي تحكمها تنظيمات القاسون الخاص (٤) .

وقد كان طبيعياً أن ينعكس ذلك على الأحكام القانونية لاستقالة العاملين بالحكومة فاختلعت في كثير من النواحي عن استقالة العاملين بمقتود عسل في خدمة أرباب عمل وهيئات خاصة .

ولقد نصت المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه « إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين التغاء بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة الى العمال المعيينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة الى العمال الآخرين . فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي الى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل من مدة المهلة او الجزء الباقي منها » .

ويسمى نسخ عقد العمل بإرادة العامل استقالة . ويتمتع كل طرف في عقد العمل الفردي غير المحدد المدة — وهو أكثر صور هذا العقد شيوعاً — بحق نمسخه بإرادته المنفردة في الوقت الذي يشاؤه دون أن يتوقف ذلك على رضاء الطرف الآخر ، على أن يخطر الطرف الآخر برفقته في النمسخ او الاستقالة بمهلة كافية ولا يتعسف في استعمال حقه والا ألزم بالتعويض (٥) . ولا يلزم أن يقبل رب العمل استقالة عمله حتى تؤتى أثرها في انتهاء خدمته بل تنتهي في التاريخ الذي عينه العامل الاستقالة . وتعتبر الاستقالة

(٤) راجع في التكييف اللامحي للعلاقات بين الدولة وعيالها الأستاذ الدكتور محمد مؤاد مهنا — القانون الإداري العربي في ظل النظام الاشتراكي الديمقراطي التعاوني — المجلد الثاني — طبعة ١٩٦٤ — ص ٧٨ وما بعدها ، والأستاذ الدكتور سليمان محمد الطهاوي — مبادئ القانون الإداري المصري والمغربي — طبعة ١٩٥٩ — ص ٥٣ ، وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٢ لسنة ١٩٥٦/٢/١١ س ١ — رقم ٥٩ ص ٤٨١ .

(٥) راجع المختين ٧٢ و ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

(٦ — ٣٤ ج ٦)

نهائية بمجرد علم رب العمل بها ، بحيث لا محل لسخيها لأن العقد الذى هو
شريعة المتعاقدين كقاعدة أصلية قد انفسخ ولا يجوز لطرف واحد بعبه السى
الحياة من جديد (١) .

ومن البديهي أن هذه الأحكام وإن لامت العلاقة التعاقدية الخصاصة
فإنها لا تلائم علاقة المرفق العام بعامله ، اذ لا تستسيغ مقتضيات حسن
سير المرافق العامة ودوامها أن يكون لمعاملها الحق المطلق فى انهاء الرابطة
اوتوظيفية على وفق هواه دون أن يكون للإدارة أن تردده عن ذلك فى الاحوال
التي يتطلب الصالح العام ذلك (٢) .

وليس أدل على عدم ملائمة الاحكام الموضوعية فى صدد تنظيم استقالة
العامل الذى يربطه برب العمل عقد عمل — عدم ملائمة تلك الاحكام لاستقالة
العاملين بجهات الادارة أن المادة ٧٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(١) راجع فى هذا المقام الدكتور على العريف — شرح قانون العمل —
الجزء الاول — طبعة ١٩٦٣ ص ٤٣٦ وما بعدها .

(٢) ولهذا فعندما صدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بثلاثة
العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت المادة ٥٩ منه بان « على
العامل الذى يرغب فى الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من أى قيد
أو شرط مع مراعاة مهلة الاذار القانونى ، وأن يستمر فى تاديسه عمله
بانتظام خلال هذه المهلة . ويجوز أرجاء النظر فى قبول الاستقالة اذا احيل
العامل الى المحاكمة التأديبية .» فى هذه الحالة لا تقبل الاستقالة الا بعد صدور
قرار الهيئة المختصة بغير مقوية الفصل . وتعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد
أو المعلقة على أى شرط كأن لم تكن . » ويعمل بهذه المسادة أيضا فى شأن
العاملين فى المؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ .
بسرمان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة
الصادر بها القرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات
العامة . وواضح من ذلك أن الاستقالة فى المؤسسات العامة والشركات
التابعة لها قد نفذت كثيرا مما للاستقالة من صفات فى ظل عقد العمل
باعتباره علاقة تعاقدية ، (راجع فى صدد استقالة العاملين بالمؤسسات
العامة والشركات التابعة لها مؤلف الاستاذين السيد على ومحمود الميشرى
بمعنوان « النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام — طبعة ١٩٦٤ ص
٣٤٥ » وما بعدها) .

قد اجازت للمعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد المحدد المدد وغير المحدد المدد أيضا ودون سبق إعلان في حالات خسة لا تتحقق في العلاقة بين جهات الإدارة وعمالها ، إذ لا يتصور أن تدخل الإدارة الفئس على من يلتحق بخدمة و بخاصة أن حقوق المعامل وواجباته تحددها القوانين واللوائح بسبب الطبر التنظيمية للعلاقة الوظيفية ، ولا أن تنكس الإدارة عن أداء ما تلزمه بها انتوانين واللوائح من واجبات قبل عملها ، ولا أن ترتكب الإدارة أو أى من ينوبون عنها بصفته هذه اعتداء على المعامل أو أبرا مخلا بالآداب نحوه أو نحو أحد أفراد مائلته ، ولا أن تكون جهة الإدارة عالمة بوجود أخطاء جسيمة تود سلبية عملها أو صحته ولا تقوم بتنفيذ التدابير المقررة أو التى تفرضها الجهات الفنية المختصة بذلك فى المواعيد المحددة لإجراء تلك التدابير .

وإذا كانت الاستقالة فى ظل عقود العمل هى ترك المعامل لعمله ومسق هواه دون جزاء سوى أحكام المسؤولية التعاقدية فان الاستقالة فى ظل قوانين التوظيف هى فى الأصل انتهاء الإدارة لخدمة المعامل بسببه انفصاحه عن رغبته فى ترك الخدمة . فالاستقالة وسيلة معترف بها من وسائل انتهاء خدمة المعاملين العموميين .

والاستقالة عملية ارادية يثيرها الموظف أو المعامل بطلب الاستقالة ، وتنتهى الخدمة فيها بالقرار الإدارى الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب هذا القرار . فالاستقالة إذن من حيث تقديمها وقبولها ليست عملية تعاقدية تنتهى بها خدمة المعامل (٨) ١٠

والعامل الذى يقدم استقالته يفصح عن ارادته فى ترك الخدمة . وإذا كان هذا التصرف صادرا من ارادة منفردة فى أصله الا أن ترقب الآثار القانونية عليه منوط فى النهاية بقبول الاستقالة من السلطة الإدارية المختصة (٩)

(٨) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢٠٠٢ ق بجلسة ١٩٥٧/٢/٢٤ من ٢ رقم ٧٦ من ٧٣٨ ١٠

(٩) راجع الدكتور سليمان محمد الطهاوى — المرجع السابق ص ٥٤٣ .

ولا تنفرد جهة الإدارة إذن في الاستقالة بانتهاء خدمة العامل ، وهو ما يجعل الاستقالة متفردة بين أسباب انتهاء الخدمة التي لا يعول فيها على إرادة الموظف في إيقاع الأثر القانوني .

ومعاد الاستقالة أن يترك العامل بإرادته إرفاق عليها من قبل الإدارة الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية (١٠) . وهي أمر في الأصل مباح إذ لا يجوز إرغام مواضع على القيام بعمل لا يريده . ومن ثم لا يجوز أن يقيد بغير القيود التي تفرضها المصلحة العامة . ولذلك تقوم أحكام الاستقالة بصفة عامة على التوفيق بين الحرية الفردية التي يجب أن يتمتع بها العامل وبين مقتضيات المصلحة العامة التي تسهر الإدارة على تحقيقها (١١) . ولا تقوم عملية التوفيق هذه لداتها على أساس أن حرية الفرد والمصلحة

(١٠) وفي هذا تختلف الاستقالة عن الاحالة الى الاستيداع التي وإن كانت إرادة العامل سببا للقرار الصادر بها في بعض الحالات إلا أنها على خلاف الاستقالة سبب من أسباب انتهاء الخدمة بصفة مؤقتة لا نهائية ، إذ الاحالة الى الاستيداع تنهى الخدمة بصفة مؤقتة يتوقف انشاؤها العامل عن العمل في خدمة الحكومة مع بقاء صلته بها مستمرة لم تنقطع بصفة نهائية ، كما أنه لا يحرم من مرتبه كلية خلال هذه المدة . وإذا انقضت المدة المحددة للاستيداع دون أن يعاد العامل الى الخدمة أو يعين في وظيفة أخرى الجدة للاستيداع دون أن يعاد العال الى الخدمة أو يعين في وظيفة أخرى اعتبرت الخدمة منتهية . وقد استحدث نظام الاحالة الى الاستيداع بالقانون رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٥٩ وذلك بالنسبة للموظفين المدنيين المعيّنين على وظائف دائمة الذين كانت تسرى عليهم أحكام الباب الأول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي ألغاه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام المصلحين المدنيين بقنولة وقد تضمن هذا القانون الأخير أحكام الاحالة الى الاستيداع في الفصل العاشر منه في المواد من ٧٣ الى ٧٦ — راجع الاستاذ الدكتور محمد مؤاد مهنا — المراجع السابق — المجلد الثاني — ص ٨٩٥ وما بعدها والاستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن — التاليف في الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٤٩٨ لسنة ٩ ق بجلصة ١٩٥٦/٥/٦ . ص ١٠٠ رقم ٢٣٨ ص ٣٢٦ .

العامة كفتا ميزان بل على أساس أن المصلحة العامة قد لا تعود عليها فائدة
جنية من عدم أباحة ترك الخدمة الذي يريد ، كما لا تتأذى من الاستقالة في
الاحوال العادية .»

ولهذا فان طلب الاستقالة ليس الا مجرد رغبة من العامل في ترك
وظائفه برادته واختياره وبصفة نهائية ، الا أنه ترد اعتبارات عدة تتعلق
بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعجال هذه المكتة ، بحيث لا يكون العامل
في ذات مركز الاجر في عقد ايجاره الأشخاص ، فالعامل في وظيفة عامة
لا يقوم بعمل لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع * ومن ثم يحرض المشرع
معد تنظيم مكتة الاستقالة على أن يوفق بين ما للعامل من ترك العمل وما
للجماعة من حصول على الخدمة العامة ، وذلك كتعاوضة عامة تشمل جميع
عمال الدولة مهما كان مركزهم في السلم الإداري (١٦) .

وندرس فيما يلي أحكام الاستقالة في ظل قوانين التوظيف مقسمين
دراستنا الى ثلاثة أبواب :

الباب الاول : ندرس فيه انواع الاستقالة .

والباب الثاني : ندرس فيه نطاق الاستقالة .»

والباب الثالث : ندرس فيه آثار الاستقالة .

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة
٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/١ س ٨ رقم ١٧ ص ١٦٦ .

الباب الأول

أنواع الاستقالة

الأصل في الاستقالة أن يقدم بها طلب صريح إلى جهة الإدارة يعرب فيه العامل عن إرادته الخالصة في إنهاء خدمته ، فتجيبه الإدارة إلى طلبه في ظرف مدة معينة ما لم يكن لديها مانع يحليه عليها حسن سير العمل في المرفق العام الذي يجب أن يمضي في أداء الخدمة العامة على نحو دائم مضطرد .

وهذه الصورة الملونة من صور الاستقالة نسيبها بالاستقالة الصريحة وذلك حتى نميزها عما يمكن أن نسيبها بالاستقالة الضمنية أو الحكيمة ، وهي حالات يتم فيها انتهاء خدمة العامل نتيجة افتراض نية الاستقالة في حقه . فثمة مسالك متى انتهجها عامل الإدارة ثم عن انصراف إرادته إلى فصل العلاقة الوظيفية ، ولهذا نجد المشرع قد أقسام في هذه الأحوال قرائن قانونية على الاستقالة يترتب على تحقق شرائطها أن تعتبر الإدارة عاملها مستقيلا ، ونعامله معاملة من تقدم إليها يطلب الاستقالة .

ولا يكفي أن نشير في أنواع الاستقالة إلى الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية أو الحكيمة ، فقد عرف العمل نوعا آخر من الاستقالة يمكن أن نسيبه إلى : استقالة التيسيرية ١٥١

فكثيرا ما يرى المشرع أن من الصالح العام أن يرغب بعض طوائف العاملين في ترك الخدمة لما بلغوه من سن متأخرة لا ينتظرون لأنفسهم بعدها تقدما في سلك الوظيفة فتفتر حماسهم للعمل ، ويتضاءل انتاجهم ، وتقل الفائدة المرجوة منهم ، أو يرى المشرع أن من الخير العام أن يسمح المجال في

مدارج الوظيفة للشبان من العاملين المتفوتين الطامحين الى الخدمة العامة
بحرارة الشبلاب وحيته .

ومن ثم نقسم دراسنا لهذا الباب الى ثلاثة اصول :

الفصل الاول : ندرس فيه الاستقالة الصريحة .

الفصل الثاني : ندرس فيه الاستقالة الضمنية او الحكية .

الفصل الثالث : ندرس فيه الاستقالة التيسيرية .

الفصل الاول الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة عملية مركبة ، فهي على خلاف إستخ عقد العمل بإرادة العامل (١) لا ترتب آثارها بمجرد تقديم طلب بها ، بل يجب حتى تتم أن تبت فيها جهة الادارة ، او على الأقل تمضي مدة معينة حددها القانون دون أن تتخذ فيها الادارة قرارها بالرفض . والى ان تبت جهة الادارة في طلب الاستقالة او تمضي المدة المقررة لذلك يكون العامل في وضع يفرض عليه الاستمرار في العمل من ناحية ، ويسمح له بمراجعة نفسه وأخطار جهة الادارة بمعلوله عن الاستقالة من ناحية أخرى ..

ومن ثم ندرس الاستقالة الصريحة في ثلاث مباحث :

المبحث الاول : ندرس فيه طلب الاستقالة .

والمبحث الثاني : ندرس فيه وضع العامل الى حين البت في طلب الاستقالة ..

والمبحث الثالث : ندرس فيه البت في الاستقالة ..

المبحث الاول

طلب الاستقالة (٢)

لا تتأني الاستقالة الا نتيجة طلب مكتوب يتقدم به العامل أو الموظف الى جهة الادارة معلنا فيه ارادته واضحة صريحة لا لبس فيها في ترك الخدمة (٣)

(١) استقالة العامل في عقد العمل ترتب آثارها بمجرد علم رب العمل بها - الدكتور على العريف - المرجع السابق ص ٤٣٨ .

(٢) راجع ص ٢٤٨ و ٢٤٩ من الجزء الاول من :
Alain Plantey . Traite Pratique de la Fonction Publique. Paris, 1963 .

(٣) نصت على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة

١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المنعنين بالدولة . كما نصت على ذلك المادة ٣٢ من المرسوم الصادر في فرنسا بتاريخ ١٤ من فبراير سنة ١٩٥٩ .

وقد كان العرف الإداري في فرنسا يجري قبل قانون عام ١٩٤٦ على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا . كما كان مجلس الدولة الفرنسي يستشف الاستقالة من مسلك العامل أو من ظروف الحال بصفة عامة دون أن يتقدم باستقالة مكتوبة - حكبه في ١٠/١٢/١٩٣١ المجموعة ص ١٠٩٧ ونفسى ١٩٤٦/٢/٢٠ المجموعة ص ٥٤ وفي ٩/١١/١٩١٧ المجموعة ص ١٧٠٥ - وفي ٢٩ مايو ١٩٤٢ المجموعة ص ١٧٧ وفي ٢٣ يوليو ١٩٥٢ المجموعة ص ٣٨٩ وراجع فيما تقدم بلانتي - جزء أول - ص ٢٤٨ .

على أن الأمر لا يسمح على أي حال بالانزلاق إلى استنتاج نية الاستقالة من أي مسلك يسلكه الموظف . إذ أن الاستقالة لا يمكن أن تستخلص إلا من موقف محدد يقره الموظف - مجلس الدولة الفرنسي في ١١ يونيو ١٩٥٢ المجموعة ص ٧٦٤ وفي ٢٦ فبراير ١٩٥٤ المجموعة ص ٨٣٢ .

وقد ذهبت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للتقوى والتشريع بجلسة ٢٤ أكتوبر ١٩٦٢ إلى أن إعارة بعض مهندسي الوزارات والمصالح إلى إحدى المؤسسات العامة ثم تعيينهم في أثناء الإعارة رؤساء وأعضاء بمجالس إدارة الشركات التابعة لهذه المؤسسات - يقتضي قرار جمهوري صادر في هذا الخصوص - القرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٢ - يترتب عليه انتهاء الإعارة وانتهاء الخدمة بالحكومة كذلك دون حاجة لتقديم استقالة من أي منهم وأساس ذلك أن امتثال الموظف لقرار تعيينه بمجلس إدارة الشركة بعد بمثابة تقديم استقالة منه .

على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشاري ما لبث أن عدلت عن هذا الرأي بجلسة ٢٢ يوليو ١٩٦٣ بقررة أن صدور قرار جمهوري بتعيين الموظف مديرا عاما وعضوا بمجلس إدارة إحدى الشركات التابعة لؤسسة عامة يجعل خدمته بالحكومة منتبهة بطريق الفصل بقرار جمهوري طبقا للبند ٦٠ المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة . أما القول بأن خدمته في الحكومة قد انتهت بالاستقالة استنادا إلى قبوله أداء العمل بالشركة التي عين بها فيعتبر بمثابة تقديم استقالة فهو قول غير صحيح لأن امتثاله لتنفيذ قرار تعيينه بالشركة لا ينافي إرادة حرة له في ترك خدمة الحكومة وإنما هو التزام أدبي بتنفيذه ، كما في الإخذ بهذا القول يؤدي إلى أن يكون مسبب قرار قبول الاستقالة لاحقا على القرار ذاته .

- ومن ثم يشترط في طلب الاستقالة ثلاثة شروط :
- أولاً : يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة .
- ثانياً : يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة .
- ثالثاً : يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي قيد أو شرط ،
- وتتناول كلا من هذه الشروط في مطلب مستقل بشيء من التفصيل .

المطلب الأول

يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة

لما كانت الاستقالة تصرفاً قانونياً فقد وجب أن تصدر عن إرادة صحيحة خالية من عيوب الرضا . فإذا لم يكن طلب الاستقالة صادراً عن رغبة صحيحة ورضاء خالقي ، وشابه عيب من عيوب الرضا بطل الطلب ، وبطل بالتالي قبول الاستقالة التي انتهت عليه .

وفي مقدمة هذه العيوب التي يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه .

ويشترك الإكراه على عنصرين : عنصر موضوعي هو الوسائل التي تولد الإيذاء بخطر جسيم محقق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسي هو الرهبة التي تبعثها تلك الوسائل في النفس ، فتحيل العامل أو الموظف على تقديم الاستقالة (٤)

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الظمن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٥٥/١١/٥ السنة الأولى — رقم ١ — ٢٣ وفي الظمن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/٦/١٦ السنة الأولى رقم ١١٠ ص ٩١٣ .

ويجب في الاكراه الذى يعيب الرضا ويبطله :

(ا) أن يقوم على رغبة حقيقية تمتلك العامل على أساس جـدى لا يستطيع دفعها ولا قبل له بتحملها فترغبه على ترك الوظيفة دفعا لما عساه أن يصيبه من أذى هو وغيره في صحته أو ماله أو شرفه أو اعتباره .

(ب) أن يكون العامل واقعا تحت تأثير تصرفات غير مشروعة من جانب الإدارة . فيتعين أن تنبثق الرهبة في نفس العامل بغير حق ، أى بوسائل غير مشروعة . فبقي كانت تصرفات الجهة الإدارية أزاء العامل مشروعة وصادرة في حدود سلطتها ويغير تصف ، فانه لا يمكن أن يتولد عنها اكراه لمفسد لرضاء العامل اذا ما قدم استقالته بسببها .

(ج) أن يكون الاكراه جسيما بهرابة كل حالة وظروفها وملابساتها من حيث جنس من وقع عليه الاكراه ، وحالته الاجتماعية والصحية ، ومركزه ورتبته وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الاكراه . ويخضع هذا التقدير للحكمة في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الادارية ، باعتبار أن الاكراه يؤثر في صحة القرار الادارى (هـ) .

(هـ) كما يخضع الاكراه لرقابة المحكمة الادارية العليا في تعقيبها على احكام المحاكم — راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفني — السنة الاولى — مبدأ رقم ٦ ص ٣٣ . وراجع في صدد الاكراه بصفة عامة حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٩ نوفمبر ١٩٥٧ السنة الثالثة رقم ٣ ص ٢٤ واحكام محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٣٨٥ لسنة ٢ ق بجلسة ٣٠ نوفمبر ١٩٤٩ س ٤ رقم ١٧ ص ٥٩ وفي القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٣ وفي القضية رقم ٥٣ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٢ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٧٨ ص ٧٣٧ وفي القضية رقم ٤٠٥ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ ديسمبر ١٩٥١ س ٦ رقم ٥٣ ص ١٣٠ وفي القضية رقم ٣٣٦ و ٣٣٨ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٠ فبراير ١٩٥٣ س ٦ رقم ١٧٧ ص ٤٩٦ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢٠٩ و ٦٣٠ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢١٠ و ٦٣٣ وفي القضية رقم ٧٩٠ لسنة ٥ ق

والاصل ان تكون الاستقالة صادرة عن رضا صحيح وإرادة حرة
والا تكون صادرة تحت ضغط أو إكراه من الإدارة والا كان قرار قبول الاستقالة
بغاية النصل المخالف للقانون .

.. ونورد فيما يلي بعض التطبيقات العملية المستقاة من أحكام مجلس
الدولة متعنا :-

(١) قضت محكمة القضاء الإداري (٦) .. بأن نقل الإدارة للعامل من عمل
الى آخر لأسباب ترتبها ليس من التصرفات غير المشروعة كما لا يمكن اعتباره
من الأفعال الجسيمة التي تؤثر على إرادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة
على تنفيذ النقل .

وهما يكن من أمر فلو كان النقل يتطوى على شيء من التزليل فسن
الوظيفة ففى مقدور العامل المتقول أن يصبر قليلا وأن يسلك الطريق القانونى
متظليا منه الى الجهات الادارية المختصة فإن لم يجد ذلك عاجله طريق الدعوى
أمام القضاء ان كان. لهذا وجهه ، لا أن يسارع الى تقديم استقالته لجرد
أن تصرف الإدارة لم يرقه أو سبب له بعض المضايقات (٧) ..

(ب) . قضت محكمة القضاء الإداري (٨) بأن تعيين آخر فى وظيفة
كان يتطلع العامل الى شغلها أو البقاء فيها لا يعد إكراه من جانب الإدارة

=
بجلسة ٧ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢٥٩ ص ٩٢٣ وفى القضية رقم ١٥٩٨ لسنة
٥ ق بجلسة ٢٥ يناير ١٩٥٢ س ٧ رقم ٢٤٢ ص ٣٦٧ وفى القضية رقم
٤٩٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٨ يناير ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢٥٤ ص ٣٩٢ وفى
القضية رقم ٢٦٩ لسنة ٥ ق بجلسة ١٨ يونيو ١٩٥٢ س ٧ رقم ٨٠٢ ص
١٦٢٢ وفى القضية رقم ١١٣ لسنة ٥ ق بجلسة ٣١ يونيو ١٩٥٢ س ٧ رقم
٨٨٨ ص ١٨٣٧ وفى القضية رقم ١٢٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٥ مارس ١٩٥٤
س ٨ رقم ٤٩٤ ص ٩٦٢ وفى القضية رقم ١٢٦٠ لسنة ٥ ق بجلسة
١٦ إبريل ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣١٢ ص ٨٥٢ وفى القضية رقم ٢٢٤ لسنة ٤ ق
بجلسة ٢١ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٤٠٢ ص ١٠٤٩ .
(٦) فى القضية رقم ١٠٠٦٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩ مايو ١٩٥٢ س ٧
رقم ٦٥٤ ص ١٢١٥ .

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الإداري فى القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤
ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٣ .
(٨) فى القضية رقم ٣٤٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٥١ س ٥
رقم ٩٦ ص ٤٣٣ .

على الاستقالة طالما انه ليس له حق مكتسب فيها ، ولأن الإدارة اذا اختارت غيره للوظيفة المذكورة انما ترخصت في حدود سلطتها التقديرية طبقا للقوانين .

(ج) قضت محكمة القضاء الإداري (٩) بأن العامل اذا استوفى من اتخاذ إجراءات محاكمته تأديبيا بصدور قرار وقفه عن العمل ففضل ترك الوظيفة على الوقوف للمحاكمة فلا محل للدعاء بأن الاستقالة جاءت مشنوبة بالاكراه ، ذلك لأنه يشترط في الاكراه المفسد للرضاء أن يكون بوسيلة غير مشروعة . ولا يعد الوقف في حد ذاته من الأعمال الجسسية التي تؤثر في ارادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة على الاستمرار في الوقف .

(د) قضت محكمة القضاء الإداري (١٠) بأنه لا يعد من قبيل الاكراه أن تشترط الإدارة لترقية العامل تقدمه بطلب الاستقالة وتخيره بين عدم الترقية والترقية مقرونة باستقالته . ولا يعتبر اختيار العامل للاستقالة (١١) وإيثاره هذا الوضع على البقاء في الوظيفة دون ترقية — لا يعتبر اكراها يشوب طلب الاستقالة ما دام قد أقدم على كتابته لما ارتأه من أنه يحقق له خيرا أو مصلحة وهو على بصيرة من أمره فوازن وانتهى الى قبول ما قبل . ولم يقع عليه ضغط غير مشروع من جانب الإدارة ، ولم ينتزع اقراره كرها عنه بتهديد مغزوع في النفس أو المال أو استعمال وسائل ضغط لا قبل للبرء باحتيالها أو التخلص منها . ولا يجوز للموظف أن يصف اختيار وضع يحقق في نظره مصلحة له بأنه اكراه يشوب رضاه وينسده طالما كان بمقتوريه النظم الإداري وقضائيا أن كان لذلك وجه دون صدور طلب منه يسمى بعد توقيعه للتصل من آثاره بتعللات لا تدل على معنى من معاني الاكراه .

(٩) في القضية رقم ٢٨٤ لسنة ١ ق بجلسته ٢١ إبريل ١٩٤٨ من ٢ رقم ١٠٣ ص ٥٧٤ .

(١٠) في القضية رقم ٢٤٠ لسنة ٥ ق بجلسته ٢٣ إبريل ١٩٥٢ من ٦ رقم ٣٢٨ ص ٨٧٥ .

(١١) أو الإخالة إلى المناقص .

(هـ) قضت المحكمة الإدارية العليا (١٢) بالا تترتيب على الإدارة — وهي
فى مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣
بشان تسهيل اعتزال الخدمة لموظفى الدرجة الثانية فاعلى — أن هى بصرت
موظفا ممن يعينهم هذان القراران بالمزايا التى يفيد منها لو أنه اعتزل
الخدمة بالتطبيق لاحكامها وبصرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال
تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ
السن المقررة لترك الخدمة فى حقه ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن ،
اذ الإدارة فى مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تنحرف بسلطتها من
الغاية المشروعة ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيام على
تنفيذ القوانين واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها ، وهى مخاطبة
بمقتضى القرارين المذكورين للعمل على تحقيق أغراضها ، بما تتخذه من
موقف قبل العامل ببناسبة تطبيقها يكون — والحالة هذه — مشروعا فى
الوسيلة والغاية معا ، ولا يغير ن هذا النظر البصر فى الوقت ذاته
باحتمال التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا
اقل ، ويجعل العامل فى مركز أسوأ لو طبق فى حقه ، لأن ذلك لو صح
من جانب الإدارة يكون أيضا فى ذاته مسلكا مشروعا فى وسيلته وغايته
بإدام أنه قانون من قوانين الدولة الواجبة التطبيق (١٦) .

(١٢) فى الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١١/٩/١٩٥٧ س ٣ رقم
٣ ص ٢٤ .

(١٣) كانت محكمة القضاء الإدارى قد قضت بأن تهديد الموظف بفصله —
طبقا لاحكام القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ والذى يحرمه من التقاضى اذا
فصل بناء عليه سواء بطلب الالغاء أو التعويض بحيث لا يمكنه أن يدفع عن
نفسه وصحة عدم الصلاحية ، ويثبت عدم صحتها بحكم من القضاء — هذا
التهديد يعتبر اكراها مفسدا لرضاء الموظف الذى يقدم استقالته بناء على هذا
التهديد متى كان ذلك الموظف ممن لا تعلق بهم الشوائب ويكون التهديد بفصلهم
استنادا الى هذا القانون عبلا غير مشروع . أما أولئك الذين يثبت عدم
صلاحياتهم للبقاء فى الخدمة فإن فصلهم طبقا لاحكامه يكون عبلا مشروعاً فلا ينشأ
من التهديد به اكراها مفسد للرضا . ومن ثم فإن التلويح لاحدهم بتطبيق —

(و) أقام أحد عمداء كلية التجارة بجامعة «الاسكندرية» دعواه أمام محكمة القضاء الإداري في ١١/١١/١٩٤٧ قال فيها أنه كان يتوهم إلى جانب عمله بالاستشفال بأعمال المحاسبة واستشارات الضرائب بترخيص صدر من الجامعة في سنة ١٩٤٣ واتخذ له مكتباً لذلك وظل يزوال العاملين معه لمدة ثلاث سنوات تقريباً إلى أن صدر قرار من مجلس الوزراء في ٩ من ديسمبر ١٩٤٥ ينقل حق الترخيص بمزاولة أعضاء هيئة التدريس للأعمال الحرة من مجلس إدارة الجامعة إليه وحده ولما كان حكم هذا القرار لا ينطلف على الماضي استمر الأستاذ المذكور في أداء أعماله الحرة إلا أن وزارة المالية وضعت له العقبات في سبيل ذلك بعدم إجازة مشروعات مراسيم الشركات التي اتخذته محاسباً قانونياً بمقولة عدم حصوله على ترخيص من مجلس الوزراء ما اضطر معه إلى الالتجاء إلى وزير المعارف لمعالجة الأمر إما على أساس حقه المكتسب من الترخيص الأول أو الحصول على إقرار بهذا الترخيص من مجلس الوزراء فومضده الوزير بمعالجة هذه الحالة .

وفي ١٥ من أكتوبر ١٩٤٥ فرسل المذمى كتاباً إلى وزير المعارف طالباً إعفائه من العادة ليتركز لعمل الاستاذية وعمله الخارجي ، ثم انقضت أربعة شهور دون جدوى بينما كانت أعماله في الشركات معطلة فقابل ثانية مع وزير المعارف الذي وعده بتسوية مسألة العادة نهائياً مع استناده في الأعمال الحرة ، وأعتب ذلك بكتاب أرسلته إلى هذا الوزير في ١٣/٢/١٩٤٦ مسجلاً عليه فيه وعده طالباً العمل على تنفيذه ثم حدث بعد ذلك أن حظرت مصلحة الضرائب على موظفيها التعامل مع المذمى ثم مع مستخدمى مكتبه إلى أن يقدم

أحكامه عليهم لا يكون عنصر الإكراه حتى ولو كان التهديد صريحاً بأنه إذا لم يستجب إلى الطلب فانه سيفصل عنها بمقتضى القانون لأن التهديد مندفع يكون باتخاذ إجراء مشروع ، هو استعمال الحكومة حقها في تطبيق القانون عليه .

وبما كان التكليف بالاستقالة في هذه الصورة ليسر إلا بأنه نصيحة أسديت إلى الموظف — راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٧١١٧ لسنة ١٩٥٧/٤/١٤ من ١١ رقم ٣٤٢ ص ٣٥٠ وفي القضية رقم ٧١١٨ لسنة ١٩٥٨ ق ٦ .

ترخيصاً من مجلس الوزراء بما اضطره الى ارسال كتابين الى وزير المعارف
فى ٢٣ و ٢٥ فبراير ١٩٤٦ مشيراً فيها الى اعلان الوزارة فى عدم البت فى
مسألة اشتغاله بالإعمال الحرة طالبا نهوها على الوجه القانونى حتى لا
تتعطل أعمال الشركات التى اختارته لمراقبة حساباتها فأعفاه الوزير
من العبادة ولم يوافق على إستمراره فى الاعمال الحرة ، محرر المدعى كتاباً
الى وزير المعارف باستقالته من الاستاذية مع حفظ حقه فى المكافأة التى
يستحقها مبيناً الظروف التى أكرهته على ذلك متعهداً بالاستمرار فى التدريس
بالكلية فى باقى المحاسبة والمراجعة الى آخر العام لقاء مكافأة مالية يتفق عليها
فيما بعد ، فوافق الوزير على ذلك ، وطلب من الجلسمة اجراء اللازم لاختلاله
طريقه حتى يتسنى اصدار القرار اللازم والكتابة الى المالية بخصوص حفظ
حقه فى المعاش أو المكافأة . وفى ٢٦ من سبتمبر ١٩٤٦ ارسل وزير
المعارف كتاباً الى وزارة المالية لاجابة طلب المدعى الخاص بالمكافأة غير انه
موجىء بقبول استقالته دون اقرار صرف المكافأة له ، فرفع الدعوى أمام محكمة
القضاء الإدارى .

ويجلسة ٢٧/٤/١٩٤٨ قضت محكمة القضاء الإدارى بأنه اذا استبان
من استعراض الوقائع أن طلب الاستقالة الذى قدم من المدعى لم يضمن
منه من ارادة حرة وانما حصل تحت تأثير الإكراه الادبى الذى وقع عليه من
ممانعة الوزراء له فى الاستمرار فى عمله الحر الى أن يحصل على ترخيص
جديد من مجلس الوزراء أولاً ، ومن عدم اتخاذا الاجراءات اللازمة للحصول
على هذا القرار ثانياً ، ثم تصويبها على هذا المنع من مخالفة ذلك للغائون
مما يجعل رضاه معدوماً — اذا استبان ذلك كان قرار قبول الاستقالة والحالة
هذه بمثابة الفصل غير المشروع . ولا اعتداد بما تقوله الحكومة من أنها اذ
منعته من الاشتغال بالإعمال الحرة قبل الحصول على ترخيص خاص من
مجلس الوزراء قد استعملت حقاً حوزته لها القوانين واللوائح ، ذلك أن قرار
مجلس الوزراء الذى نقل حق الترخيص من مجلس ادارة الجامعتين اليه
لم ينص على انسحاب اثره على التصاريح السابقة الصادرة من الجامعتين
والتي تبقى نافذة منتجة لآثارها القانونية الى أن تسحب بالطريق القانونى ، ويكون

تصرف الحكومة مع المدعى لذلك بطلا لمخالفته للقانون ويكون قرار قبول الاستقالة هو في الواقع اقالة غير مشروعة (١٤) .

المطلب الثاني يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة

ورد النص على هذا الشرط صراحة في المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاهلين المتعطلين بالقولة كما ورد أيضا في المادة ٧١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١٥) .

ويمكن أن يعزى اشتراط الكتابة في طلب الاستقالة الى اعتبارين :
الاولى : الاستقالة اجراء بالغ الأثر بالنسبة لحياة العامل الوظيفية ،
يترتب عليه انقسام الرابطة الوظيفية وما يستتبعه ذلك على الاخص من انقطاع المزايا المالية التي كان يحصل عليها العامل من الادارة لقاء قيامه بخدمتها ،
وقد يكون راتبه هو مورد رزقه الأساسي أو الوحيد . ومن ثم عنى المشرع بان لا يؤخذ العامل بالنتائج المترتبة على فلة من لسانه تحت انفعال لا يلبث أن يتغير ولا يخلف لصاحبه سوى النعم على ما بدر منه . واشتراط نتيجة لذلك أن يكون انصاح العامل من ارادته في الاستقالة عن ترو وانه وبينه بها فيه صالحة ، ويتحقق ذلك بشكل اوفى متى أعلن العامل رغبته في الاستقالة كتابة .

الثاني : لا تتم الاستقالة قانونا الا بقبولها من الجهة الادارية المختصة ،
وهي لذلك تتر بعدة مراحل داخل الادارة بما يقتضى أن تعرض على الرؤساء الاداريين وتوضع منهم موضع الدراسة والتمحيص ، ذلك أن ترك العامل

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٢٥ لسنة ٢ ق س ٢ رقم ١١٤ ص ٦٣٩ .

(١٥) كما ورد في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

للخبرة قد يؤثر في حسن سير المرفق العام بدوام واضطراد . ومن ثم اوجب المشرع أن تكون الاستقالة مكتوبة . حتى يتسنى للرؤساء الإداريين البست في قبول الاستقالة على ضوء ما تنبئ به من آراء الدرجات الدنيا الملائمة لاحتياجات المرفق العام الى بقائه مقام الاستقالة (١٦) .

وإذا اشترط القانون أن تكون الاستقالة مكتوبة الا أنها لا تنقيد بصيغة أو بالفاظ معينة بل تستفاد من أية عبارة تدل على رغبة العامل في اعتزال الخدمة المهم في الأمر أن يصاغ الطلب بعبارة تنفي أن مقدمه يرغب جديا في ترك الخدمة (١٧) .

المطلب الثالث

يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي قيد أو شرط

كانت المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تستلزم صراحة أن لا تكون الاستقالة مقرونة بأي قيد أو شرط ، وقد رتب على اقتران الاستقالة بأي قيد أو تعليقها على أي شرط اعتبارها كأن لم تكن كذا نصت المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على أنه « إذا كانت الاستقالة مقترنة بأي قيد أو ملقة على أي شرط يؤثر عليها رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص بالحفظ » .

أما المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد اقتصر نصها على أن تكون الاستقالة مكتوبة ، ولم يشر الى وجوب أن تكون الاستقالة

(١٦) راجع في هذا المقام أيضا زميلنا الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه من انتهاء خدمة الموظف ص ٣٥ . وهو بحث غير مطبوع مقدم الى ديوان معهد العلوم الادارية والمالية بكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة ١٩٦١/٦٠ .

(١٧) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٤٤٢٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢/٢/١٩٥٦ ص ١٠ رقم ٢٥٣ من ٢٤١ .

خالية من أى قيد أو شرط بالصراحة التى نست على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى (١٨) .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصا على أنه يجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب ملغيا على شرط أو مقترنا بقيد معنى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

ويعزى استلزام خلو الاستقالة من تعليقاتها على شرط وقرنها بقيد الى اعضائين :

الاول : لئن تقديم الاستقالة المقترنة بقيد أو المتعلقة على شرط يثير اللبس فى جدية الرغبة التى يبديها العامل فى الاستقالة ، اذ قد يكون هدفه الخفيى من طلب الاستقالة السعى الى حث جهة الادارة تحسين حالة باجابهته الى طلبات غير اعتزال الخدمة .

الثانى : ان الشرط الذى تعلق عليه الاستقالة قد يثير منازعات بشأن اجابة العامل اليه — منازعات رأى المشرع ان يجنب الادارة الفردى فيها مستظرا ان تكون الاستقالة خالصة من كل شرط قد يثير اخذا وردا بين الادارة وعاملها (١٩) .

على ان المقصود بالشروط التى يجب أن يخلو طلب الاستقالة من اشتراطها على جهة الادارة هى الشروط الحقيقية، أما اذا تضمن طلب الاستقالة ميارات بشأن امور تترتب على قبول الاستقالة بقوة القانون ، فان مثل هذه العيارات لا تعتبر شروطا تعلق عليها الاستقالة قبولا أو رفضا . ومن هذا القبيل أن ينص العامل فى طلب استقالته على وجوب صرف مكافاته عن مدة

(١٨) وان كانت المادة ٧٩ المذكورة قد عادت مقررت فى هذا المقام انه اذا كانت الاستقالة محلقة على شرط أو مقترنة بقيد فلا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

(١٩) راجع فى هذا المقام بحث الاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ١٢٢

خدمته « بهجرد تركه الوظيفة » ، فان هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولاً أو رفضاً ، وانما هي لا تعدو أن تكون استنهاضاً للهيئة في سرعة اتهايم الصرف (٢٠) أو أن يطلب العامل في استقالته تحسين معاشه لا على اعتباره من قبيل الاشتراط والتعليق ، وانما من قبيل الاسترحام والنظر الى طلبه بعين العطف (٢١) .

على أن الحكم الخاص باعتبار الاستقالة المشروطة كان لم تكن ، انما وضع لمصلحة الإدارة ، لأن اجازة تقديم الاستقالات المشروطة مع حرمان الإدارة من حق رفضها يترتب عليه وضع شاذ ، وهو منح العامل الحق في اعتزال الخدمة بالشروط التي يرونها دون أن تملك الإدارة السلطة في رفض هذه الطلبات ، ولذلك نص على أن تعتبر الاستقالة المقررة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كان لم تكن حتى تعفى الإدارة من واجب قبولها ، ومتى كان ذلك فان للإدارة وحدها أن تبتسك بهذا الحكم أو تتنازل عنه وفق ما تقتدره من ظروف كل طلب فإذا ما قدرت مناسبة قبول الشروط التي ملقت عليها الاستقالة كان ذلك تنازلاً ضمنيًا منها من القرينة التي وضعت لمصلحتها باعتبار هذه الاستقالة كن لم تكن ، ويكون قرارها الصادر بقبول الاستقالة بشروطها قراراً صحيحاً صادف استقالة قانونية قائمة لم تلحقها قرينة العدم ، ولا يقبل من العامل المستقبل أن يبتسك بهذه القرينة التي لم توضع لمصلحته والتي تنازلت عنها الإدارة ضمناً بقبولها الاستقالة بشروطها (٢٢) .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٣ يولية ١٩٥٧ س ٢ رقم ٧٦ ص ٧٣٨ .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١١٣٠ لسنة ٥ ق بجلسته ٢١/٦/١٩٥٣ س ٧ رقم ٨٨٨ ص ١٨٣٧ .

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٦٧٤ لسنة ٨ ق بجلسته ٥ فبراير ١٩٥٨ س ١٢ رقم ٥٨ ص ٦٦ وفتوى الجمعية العمومية للنظم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلسته ٢٤ يناير ١٩٦١ مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للنظم الاستشاري للفتوى والتشريع — السنتان الرابعة والخامسة عشرة رقم ٢٢٤ ص ١٥٥ .

وإذا كان يترتب على تعليق الاستقالة على شرط اعتبار طلبها كان لم يكن ، وإذا كان للإدارة مع ذلك أن تقبل مثل تلك الاستقالة ، فإن عليها متبى قبلتها أن تحقق لطالب الاستقالة الشرط الذى علق عليه استقالته . و يترتب على عدم تحقيق ذلك الشرط أن تعتبر الاستقالة كان لم تكن ، ويبطل القرار الإدارى بقبولها ، وذلك لأن تعليق الاستقالة على شرط يترتب وجود الاستقالة على وجود الشرط ، فإذا لم يتحقق الشرط الذى علقته عليه يكون القرار الصادر بقبولها على أساس أنها لا زالت قائمة بالرغم من عدم تحقيق الشرط الذى ملقت عليه قد خالف القانون (٣٣) .

على أن من الطبيعى أن يكون هذا الشرط الذى تلزم الإدارة بإجابة طالب الاستقالة اليه مما يدخل فى دائرة الوظيفة ، إما إذا كان خارجا على هذا النطاق كان يعلق العامل استقالته على أن تسمى الإدارة لتعيينه فى إحدى الشركات أو تسهل له أمر سفره إلى الخارج أو أن توفر له مسكنا فى جهة معينة ، فإن هذه الشروط لا تقيد الإدارة بشيء ، ويكون لها أن تقبل الاستقالة دون اعتداد بتلك الشروط ، فكل هذه الشروط تعتبر كان لم يكن دون طلب الاستقالة (٣٤) .

وإذا ثار خلاف بعد قبول الاستقالة بين العامل المستقيل والإدارة وانحصر ذلك الخلاف فى تحديد مؤدى الطلبات التى ترقن بها العامل طلب استقالته ، فإن مجلس الدولة بهيئة قضاء إدارى يفصل فيها اختلافا فى تفسيره ونسب تحديد مدهاء نصلا قضائيا بملقضى القانون ، دون أن يكون ثبة محل لعودة العامل إلى الخدمة واتصاله بالوظيفة من جديد ، فهى رابطة قد انقطعت (٣٥) .

(٣٣) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٦ مارس ١٩٥٠ س ٤ رقم ١٤١ س ٤٧٤ وفى القضية رقم ١٣١٤ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٠ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٤٦ س ٣٨٩ وفى القضية رقم ٤٤٣٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢ مارس ١٩٥٦ س ١٠ رقم ٢٥٣ س ٢٤١ .

(٣٤) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب س ٣٧ .

(٣٥) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤١٤ لسنة ٥ ق بجلسة ٣٠ يونية ١٩٥٢ س ٦ رقم ٥٧٨ س ١٣١٩ .

أهلية القاصر المميز في انتهاء خدمته بتقديم استقالته :

نصت المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ست عشرة سنة ، وقبل ذلك كانت المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ثمانى عشرة سنة ميلادية ، سواء كان تعيينه في السلك الفنى العالى أو الإدارى أو الفنى المتوسط أو الكتابى ، على أنه يجوز أن تقل سن المرشح لوظيفة من الدرجة التاسعة الكتابية عن هذا الحد ، ولكن لا يجوز أن تكون سنه أقل من ست عشرة سنة بآية حال .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فقد أحال لللائحة التنفيذية لتحديد سن التعيين (م / ٧) ولم تصدر هذه اللائحة . أما القانون الحالى فقد جعل سن التعيين لا يقل عن ستة عشر سنة (م / ٢٠) ١٠

ومناد ذلك أن القاصر المميز قد رخص له الشارع إستثناء من القواعد العامة في الأهلية أن يلتحق بالوظائف العامة وحده دون أن يكون لولييه الشرعى أو الوصى ثبأن في هذا (٢٦) .

ومنى كان للقاصر المميز ذلك فانه إذا قدم استقالته فان قرار قبولها يكون متلقا مع القانون ، فلم يشترط القانون فى أى نص من نصوصه تعليق قبول الاستقالة على رضا الولى أو الوصى (٢٧) ١٠

(٢٦) كما نصت المادة ٦٣ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال على أن يكون القاصر الذى بلغ السادسة عشرة أملا للتصرف فيها يكسبه من عمله أو أجره أو غيره ولا يجوز أن يعتمدى أسر التزام القاصر حدود المال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته .

(٢٧) راجع فى هذا المقام أيضا فتوى إدارة الفتوى والتشريع للسلك الحديدية والطبفونات والطفرفانات رقم ٣٩١١ فى ٣١ من ديسمبر ١٩٥٦ وكانت هذه الفتوى تدور حول تخويل القاصر المميز أهلية كاملة لإبرام عقد العمل الفردى وأهليته كذلك لإنهاء العقد بتقديم استقالته .

المبحث الثاني وضع العامل الى حين البت في طلب استقالته

يترتب على الطبيعة القانونية الخاصة بالاستقالة كسبب من اسباب انتهاء الخدمة اثران متعلقان بوضع العامل الوظيفي :

أولاً : على العامل أو الموظف التزام الاستمرار في أعمال وظيفته الى حين البت في طلبه في المدة المقررة لذلك .
ثانياً : للموظف أو العامل الذي تقدم بطلب استقالته أن يعدل عن الاستقالة ويسحبها ، طالما ان جهة الادارة لم تبت فيها ، وأن المدة المقررة لذلك لم تنقضى بعد . ونعرض كلا من هذين الاثرين في مطلب مستقل .

المطلب الاول

الاستمرار في العمل

من المسلم قانوناً أن مجرد تقديم طلب الاستقالة لا تنتهي معه خدمة العامل ، بل يظل عاملاً بالحكومة لا تنقطع صلته بها الا بالقرار الصادر بقبول استقالته أو بانتضاء الميعاد الذي قرره القانون للبت في الاستقالة . فلا تولد الاستقالة آثارها القانونية بمجرد تقدم العامل بطلبها ، بل يجب أن تلي القبول من جانب السلطة الادارية المختصة وهي السلطة المختصة بالتعيين (٢٨) ، أو على الأقل أن لا تلحق الاستقالة بمعارضة الادارة في

(٢٨) راجع مجلس الدولة الفرنسي في ١٢/٢/١٩٥٤ المجبوعة ص ٩٩ . وقارن مع ذلك حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٣٧ لسنة ٤ ق . بجلسة ٢٦ فبراير ١٩٥٣ ص ٣٣٤ ٩٥٦٤ إذ قضت المحكمة بأنه « لأن صح من ناحية المبدأ أن السلطة التي تملك التعيين أو العزل هي التي تملك قبول الاستقالة ، غير أنه من المسلم أيضاً في فقه القانون أن الرئيس الإداري للموظف هو صاحب الرأي في قبول الاستقالة التي يقدمها لحد ترؤسها أو رفضها . وله في ذلك سلطة تقدير مطلقة متى استعملها ، فان قرارة

المدة القانونية ، وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادتين ١١٠ و ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٣٩) .
وأيضا المادة ٧٢ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٨ .

ومن ثم لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله بمجرد تقديم استقالته ، بل يجب عليه أن يستمر في أدائه ذلك لأن العاملين هم عمال المرافق المسماة وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم واجبات أن يخلوا بها ، استشهدوا للجزاء

في ذلك يكون صحيحا وملزما للحكومة والعامل لصدوره منه في حدود السلطة القانونية ، وخلص حكم محكمة القضاء الإداري المذكور الى أن الاستقالة المقدمة من موظف معين بهرسم لا يشترط قبولها بهرسم .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري أيضا في القضية رقم ٨٦٣ لسنة ١٣ ق بجلسة ١٤/٦/١٩٦٠ بأن الواضح من أحكام القانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٨ بنظام كلية البوليس أن لوزير الداخلية اختصاصا في قبول استقالة الطلاب وأن الاختصاص في ذلك معهود لمدير الكلية باعتباره الرئيس الإداري لها . ومن ثم تتم الاستقالة وتنتج كل آثارها بموافقة مدير الكلية عليها ، أما سلطة وزير الداخلية في هذا الخصوص فهي مجرد التصديق على قرار مدير الكلية بقبول الاستقالة . وهذا المصادقة لا تنشئ بذاتها مكررا قانونيا جديدا بل تؤيد المركز القانوني الذي أنشأه قرار مدير الكلية ، فإذا كان الثابت في الأوراق أن مدير الكلية وافق على الاستقالة قبل تاريخ سحب الاستقالة فإن هذا القبول كان منصبا على استقالة تامة فعلا . ومن ثم يكون العدول عنها بعد ذلك هو عدول وقع بعد أوانه ولا يؤثر في صحة القرار الصادر بقبولها من مدير الكلية بالتطبيق لاحكام المادة ٢٣ من قانون الكلية — س ١٤ رقم ١٩٨ ص ٣٥٤ .

(٢٩) كما نصت على هذا الحكم في فرنسا المادة ١٣١ من القانون الصادر في ١٩ من أكتوبر ١٩٤٦ ثم المادة ٣٢ من المرسوم بقانون الصادر في ١٤ من فبراير ١٩٥٩ . وقد جرى هذا النص على تحديد أجل مدته أربعة أشهر للبت في قبول الاستقالة ،

التأديبي،^{١٠} ون واجبات العامل إلا ينقطع عن عمله إلا بأجازة يصرح له بها أو أن يكون لديه مذر مقبول يمنع من مرض أو نحوه (٢٠) *

ومن ثم يخرض العامل الذي يهجر وظيفته قبل انقضاء الاجل المقرر لقبول الاستقالة أو صدور قرار ادارى بقبولها — يخرض نفسه للجزاء التأديبي الذي قد يرقى الى الفصل^{١١}

المطلب الثاني

الحدول من الاستقالة

يحق للمعامل الذى قدم استقالته أن يعدل منها طالما أن هذا الحدول سابق على قبولها ، ولم ينقض بعد الاجل المقرر لأن ثبت فيها جهة الإدارة ، وذلك لأن طلب الاستقالة هو ركن السبب من القرار الإدارى الصادر بقبولها، فيلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما لحين صدور القرار ، مستوفيا لشروط صحته شكلا وموضوعا (٢١) ، فاختصاص جهة الإدارة بقبول الاستقالة أو عدم قبولها رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل أو الموظف استوفى شروطه ، وأن يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة ، فإذا كان العامل قد سحب طلبه قبل ذلك فلا يعتبر والحالة هذه أن هناك موضوعا بهذا الخصوص مثارا لدى الرئيس لكى يصدر قراره الإدارى ، فإذا صدر مثل هذا القرار فلا تكون ثمة استقالة

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٠٦٩ لسنة ٦ ق بجلسة ٧ مارس ١٩٥٤ س ٨ رقم ٤٦٦ ص ٩٩٤ وحكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ١٩ لسنة ١ ق بجلسة ١ يونية ١٩٥٩ منشور بمجموعة الاستاذ محمود عنبر المحامى تحت رقم ٦٣ ص ٢٩١ .

(٢١) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ س ١ رقم ٦ ص ٣٣ *

معتبرة قانونا ، ويكون القرار الصادر بقبول الاستقالة بعد سحبها مخالفا للقانون (٣٢) ١٠.

وبن ثم كما يقع باطلا القرار الصادر بانتهاء خدمة المابل بناء على طلبه :

(١) اذا لم يقدم المابل طلبا بالاستقالة .

(ب) واذا شاب طلب هذا التحال فبيب من الميوب المبطة للرضا أو المفسدة له كالكراه أو الخط أو التلبس ، فإنه يقع باطلا أيضا اذا كان المابل قد قدم طلب الاستقالة ، ثم استرده قبل صدور قرار قبولها (٣٣) .

على ان من البدعى أن الرجوع عن الاستقالة لا ينتج آثاره الا اذا اتصل بعلم الإدارة قبل أن تقرير قبولها (٣٤) .

(٣٢) حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ م ٢ رقم ٥٩ م ٩٤٤ وفي القضية رقم ٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٦ يونية ١٩٤٩ م ٩ رقم ٢٧٨ م ١٠٢٩ .

(٣٣) فتوى إدارة الفتوى لوزارة الأشغال العمومية رقم ١٦٣٤ م ٢٥ أبريل ١٩٥١ مجموعة المكتب الفني للفتاوى - السنتين ٤ و ٥ مبدأ رقم ٤٨٥ م ١٠٩٥ - هذا وإن مسألة ما اذا كانت الاستقالة تعتبر قد تمت أو أنها لم تتم قانونا في حالة ما اذا سحب الموظف طلب الاستقالة قبل أن تقرير الإدارة قبولها هي بلا ريب من النواحي القانونية في القرار الإداري مما يخضع لرقابة القضاء الإداري - راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ م ٢ رقم ٥٩ م ٣٤٤ .

(٣٤) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٦٦٨ لسنة ٨ ق بجلسة ٢٦ يونية ١٩٥٧ م ١١ رقم ٣٦٦ م ٥٩٥ وراجع الاستاذ الدكتور سليمان محمد الطحاوي - المرجع السابق - ص ٥٤٣ .

المبحث الثالث

البيت في الاستقالة (٣)

لوضحنا أن الاستقالة باعتبارها سببا من أسباب انتهاء الخدمة بصفة نهائية إنما هي قرار إداري سببه انصباح العامل عن إرادته في قسم الرابطة الوظيفية فصما باتا . ولهذا فإن الاستقالة لا تتم إلا بتصديق جهة الإدارة على طلبها بحيث أن الخدمة لا تنتهى إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وهو اعتبار تقتضيه احتياجات المرافق العامة التي تتطلب أيضا ألا تقبل استقالة العامل إذا أحيل إلى المحاكمة التأديبية إلا بعد الحكم في الدعوى بغير مقوية الفصل في الإحالة إلى المعاش .

وإذا كانت طبيعة الأوضاع الوظيفية تقتضى أن تكون للإدارة القول الفصل في إنهاء خدمة العامل المستقيل إلا أن المشرع قد رأى من المناسب ألا تترك الإدارة طلب الاستقالة مطلقا إلى أجل غير مسمى أو إلى أجل أطول مما يلزم ، فأوجب أن يبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .

وتزيد هذه النقاط أيضا في مطلب ثلاثة :

المطلب الأول

لا تقضى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة

يجب التنبيه بادىء ذي بدء إلى وجوب التفرقة بين امرين : انقطاع الصلة الوظيفية بسبب استقالة العامل وقبول الإدارة لهذه الاستقالة ، وبين فصل الإدارة للعامل لأسباب تراها موجبة لذلك ، إذ لكل من الأمرين وضعه القانوني وأحكامه الخاصة به ، فلو كانت الاستقالة مركزا قانونيا ينشأ بقرار الرئيس الإداري المختص بقبول الاستقالة ، إلا أن اختصاص الرئيس المذكور بقبول هذه الاستقالة رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل يمرض فيه استقالته ، وفي ظل هذا الطلب قائما في الوقت الذي يصدر

(٣٥) راجع ص. ٢٤٩ و ٢٥٠ من مؤلف بلانتي سالف الإشارة إليه .

فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة وإن يتم هذا القبول على أساس الشروط التي تترتب بها العامل طلبه ، فإن صدر قرار الرئيس بقبول الاستقالة دون مراعاة شيء مما تقدم فلا تكون ثمة استقالة معتبرة قانونا ، ولا تنتفع بالتالي صلة العامل بالوظيفة على أساس ذلك ، أما إذا كان فصل العامل من جانب الإدارة ابتداء فوجب أن يكون ذلك لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة ، والا كان قرارها مشوبا بإساءة استعمال السلطة (٣٦) .

ولا تنتهي خدمة العامل المستقل اثر تقسيم استقالته ، وإنما تنتهي بالقرار الصادر بقبول هذه الاستقالة ، فإن المرجع في النهاية إلى تقدير الإدارة من حيث قبول الطلب أو عدم قبوله ، وقرارها في هذا الشأن هو القرار الإداري النهائي في قطع رابطة التوظيف (٣٧) .

ويكاد يكون استلزام قبول الإدارة للاستقالة صراحة أو ضمنا مبدا مقروا في جميع حالات الاستقالة معا حالات نادرة (٣٨) . ومن هذه الحالات

(٣٦) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦٠٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٠ نوفمبر ١٩٥٤ م ٩ رقم ١٨ ص ١٦ — ولئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا حيث يوجب القانون ذلك عليها إلا أنها إذا ما ذكرت أسبابا لقراراتها — سواء أوجب القانون ذلك عليها أم لم يوجبه — فإن هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة المحكمة ويجب أن تكون مطابقة للقانون وقائمة على وقائع صحيحة مستقاة من مصادر ثابتة في الأوراق ، ويؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها قراراتها ، والا كانت منطوية على مخالفة للقانون . راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٠١ لسنة ٣ ق بجلسته ٢٢ فبراير ١٩٥٠ م ٤ رقم ١١٨ ص ٤٠٦ .

(٣٧) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٧٢ لسنة ١ ق بجلسته ٢٨ مايو ١٩٤٧ م ١ رقم ٢٨ ص ٣٦٥ وفي القضية رقم ٣٣٨ لسنة ١ ق بجلسته ٥ مايو ١٩٤٨ م ٢ رقم ١١٧ ص ٦٦٢ وفي القضية رقم ٤٤٣ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٨ يونيو ١٩٤٩ رقم ٢٩٩ ص ١١١٦ .

(٣٨) في فرنسا لا يشترط قبول الإدارة بالنسبة لاستقالة الموظف المنتخب ، وإن كان من سلطة الإدارة أن ترفض استقالته في بعض الحالات خلال الشهر الذي قدمت فيه — راجع في هذا الصدد بلانتي — الجزء الأول — ص ٥٠٠ وكذلك ص ٩١ من .

Louis Rolland : Précis de droit administratif, Paris, 1957 .

معدنا حالة المتقدمين بطلبات للانفاد من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تيسر اعتزال الخدمة ، فان من الفوارق بين الاستقالة الصريحة والاستقالة التيسيرية أن الاستقالتين وأن كانتا تبدآن بطلب يفصح فيه العامل عن إرادته في إنهاء خدمته إلا أن لجهة الإدارة في الاستقالة الصريحة أو العادية سلطة تقديرية ، وترخص في قبول الاستقالة أو رفضها ، أما في الاستقالة التيسيرية فانها تقع بقوة القانون بمجرد أن يفصح العامل عن رغبته فيها وأن تتوافر فيها شروطها (٣٩) .

ولا تلزم جهة الإدارة بقبول استقالة العامل ، إذ لها أن تترخص في تقدير ملامحة قبول أو عدم قبول استقالته ، فنقرر ما تراء في هذا الشأن ما دام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة ، وذلك بحسب أن هذا من مناسبات القرار الإداري وملاحظات إصداره (٤٠) .

وقد ذهب رأي (٤١) إلى أن البت في الاستقالة لا يكون إلا بالقبول أو الأرجاء دون الرفض . وقد استند هذا الرأي إلى أن الاستقالة حق للعامل ، وإذا كانت خدمته لا تنتهي بمجرد تقديم الاستقالة وإنما بالقرار الصادر بقبولها إلا أن الاستقالة إذا استوفت شرائطها القانونية المنصوص عليها يتعين

(٣٩) راجع تفاصيل ذلك في الفصل الثالث من هذا الباب .

(٤٠) ومن ثم إذا رأت الإدارة مناسبة اتخاذ قرار بالفصل دون قرار بقبول الاستقالة لقطع صلة الموظف بالوظيفة فلا تثريب عليها في ذلك ما دام قرارها هذا قد قام على ما يبرره — راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ من ٢٤٤ وفي القضية رقم ٣٠٥ لسنة ٧ ق بجلسة ٢ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ٦ من ٧ وفي القضية رقم ٥١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ من ٦٩٤ وبالنسبة لاستقالة العمدة راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ من ١٩٤ .

(٤١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٩٤٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٦ س ٩٠ رقم ٩٦٤ من ١٤٤ والاستاذ عبد اللطيف الخطيب من ٢٨ من بحثه .

تقبلها باعتبارها حقا للعامل .، وإذا كان قبول الإدارة للاستقالة غير وجوبى إلا أن معنى ذلك أنه لا يجوز لها رفضها ، بل لها إرجاء البت فيها أو تعليقها على شيء مقبل ، ذلك أن للإدارة الحق فى إرجاء الفصل فى الاستقالة حتى تتدبر أمورها مراعاة لصالح العمل ، أو أن تعلقها على نتيجة التحقيق الذى تجريه الجهات المختصة فى أمور منسوبة للموظف المستقيل ، أو أن ترجئها حتى الفصل فى المحكمة التأديبية إذا كان الموظف المستقيل قد أحيل إليها ، ولم يترك المشرع للجهة الإدارية الحق فى رفض الاستقالة ، بل جعل للعامل إذا ما أراد الخروج من الخدمة أن يعتبر طلب استقالته مقبولا إذا لم يتمصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم طلب الاستقالة .

على أن هذا الرأى لا يتفق مع صراحة النص ، إذا أن « البت » لى طلب الاستقالة كما يكون بالتبطل وبالإرجاء فإنه يكون أيضا بالرفض .

إلا أنه من ناحية أخرى يجدر بالإدارة ألا تتزمت فى قبول استقالة عاملها حتى لا تتحول الوظيفة العامة إلى محل مؤدى رغها عن إرادة العامل وهو ما يقربها من السخرة الموجهة حسب مبادئ العدالة وكرامة الإنسان ، كما أن من الجنين أن تضع الإدارة فى حساباتها أيضا أن عاملها الذى لا يقبل على عمله طواعية واختيارا لا يرقى أنتاجه إلى المستوى المرجو فى الخدمة العامة .

وإن للتوسع التشريعى فى الاستقالة التيسيرية — على ما سنرى فى الفصل الثالث من هذا الباب — دلالة بالغة ، فإن هذا الاتجاه التشريعى إلى تيسير الاستقالة على كثير من طوائف العمال أفسحها للرجال لهم غيرهم فى مدارج السلك الإدارى يجب أن يحدو الإدارة إلى الاحتذاء بالمشرع فى تسهيل قبول الاستقالة المقدمة إليها حتى لو لم تكن فى نطاق التيسير (٤٢) .

(٤٢) عندما تعرض الإدارة فى فرنسا استقالة موظف فله الإلتجاء إلى لجنة إدارية تختص بإصدار رأى مسبب تحيله إلى السلطة الإدارية المختصة — راجع فى هذا الصدد :

Charles Sénégas; *Les droits et les obligations des fonctionnaires*. Paris, 1953, p. 194. — André de Laubadaire, *Traité élémentaire de droit administratif*, p. 67.

المطلب الثاني

يجب ألبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه

أخفى المشرع ، مراعاة لمصالح الموظف ، ألا يظل طلب استقالته معلقا أبدا غير معقول وأن ينجلي موقف الإدارة من طلبه ذلك في وقت مناسب لا يفوت عليه مصالح مشروسة . كما لوحظ عملا أن الموظف الذي يتوقع أن تنتهى خدمته قريبا يقلبه التراخي في أداء عمله مما لا يعود على الوظيفة العامة بالخير . لذلك فإن المشرع — في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٢ من القانون ٥٨/١٩٧١ والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ — ألزم جهة الإدارة بأن تتخذ بوقتها اجابيا من طلب الاستقالة المقدم إليها ، وذلك بأن تبث فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، على أنه ليس بلام أن يخطر صاحب الاستقالة بما تم في استقالته خلال تلك المدة . وقد وضع المشرع جزاءا قانونيا على تقاعس الإدارة في اتخاذ هذا الموقف الإيجابي مقررًا اعتبار الاستقالة مقبولة إذا انقضى ذلك الأجل دون بث في طلبها .

ويثور السؤال في حالة ما إذا كان طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ، وانقضت مدة الثلاثين يوما دون أن تبث فيها جهة الإدارة . والواقع أن القاعدة المقررة أصلا هي أن طلب الاستقالة المقرونة بقيد أو شرط تعتبر كأن لم تكن ما لم تتم جهة الإدارة بتحقيق ذلك القيد أو الشرط متفازلة بذلك عن القرينة المقررة لصالحها على ما رأينا . ومن ثم إن فسوات المدة المقررة للبث في طلب الاستقالة في حالة الاستقالة المشروطة دون بث فيها لا يفترض قبول الاستقالة بشروطها وقيدوها ، ولا حتى قبولها بمجرد ما قرنت به من شروط وقيدود . وود أشارت المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأيضا المادة ٧٢ من القانون ٥٨/٧١ ، والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ إلى ذلك صراحة مقررًا أنه في هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته إلى طلبه .

المطلب الثالث

إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا يقبل استقالته إلا بعد

الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش

مضى بدء في اتخاذ إجراءات تأديب العامل بصنور قرار إحالته إلى المحاكمة التأديبية فإنه يتعين عدم قبول الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش (٤٦). وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٤) والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ الحالي .

وليس ثمة مانع من الوجبة القانونية من قبول الاستقالة المقدمة من عامل لم يصدر قرار بإحالة إلى المحاكمة التأديبية ، إلا إذا رأت جهة الإدارة أرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، وتلك مسألة تقديرية متروكة لها

(٤٣) راجع فتوى اللجنة الرابعة — الإئتمال العلية والمعقود — برقم ٢٦٦٧ في ١٤ يولية ١٩٥٢ مجموعة الكتب الفني للسنتين ٦ و ٧ مبدأ رقم ٣٢٥ ص ٧٤٨ .

(٤٤) على أن كلا من المادة ٦٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام عمل الهيئة العامة لشئون سكك حديد مصر والمادة ٥٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١١١ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمل بهيئة البريد والمادة ٦٠ من قرار رئيس رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام العمل بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد جعل قبول استقالة العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية مضافا إلى ما بعد الحكم في الدعوى التأديبية دون أن يرهن قبول الاستقالة بأن يكون الحكم الصادر بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش ، على أن من المفهوم أن هذه الصياغة لا تعنى الخروج على ما قرره المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

تتخلص فيها حسب ما تقتضيه دواعي المصلحة العامة(٥٥) وعلى ذلك فإنه ان لم يكن هناك نص يمنع الجهة الإدارية من قبول استقالة العامل الذي تتولى النيابة الإدارية والنيابة العامة التحقيق معه فيما نسب اليه من مخالفات وجرائم ، الا أنه قد يترتب على قبول استقالته في هذه الظروف أن يتعطل تطبيق بعض الاحكام الخاصة بالتأديب عليه في حالة ثبوت هذه التهم . ومن هذه الاحكام جواز الحكم بسقوط الحق في بعض المعاش أو المكافأة(٥٦) في حالة نصله تأديبيا لمثل الجرائم المتهم بها . وفي ذلك تعطيل للمصلحة العامة التي تستلزم معاقبة الجناة عما يرتكبونه (٥٧) .

(٥٥) المادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ نصت على أنه « ويجوز خلال هذه المدة (الثلاثين يوما . المحلة للبث في طلب الاستقالة) أرجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك » أما المادة ٩٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالي فقد نصت على نفس الحكم وأضافت مدة أخرى للأرجاء لا تتجاوز اسبوعين .

(٥٦) لا يسقط الحق في المعاش أو المكافأة كله في ظل المادة ٣٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة ٦٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٥٧) فتوى قسم الرأى مجتمعا رقم ٦٢٤ في ٢٥ ديسمبر ١٩٥١ مجموعة المكعب الفني للسنتين ٦ و ٧ برقم ٨٣ ص ٢٤٥ .

الفصل الثاني

الاستقالة الحكيمة

تكلت المادتان ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عما يمكن أن يسمى « بالاستقالة الحكيمة » إذ نصت هاتان المادتان على اعتبار الموظف أو العامل مستقلاً في الحالتين الآتيتين :

(أ) إذا انتطع من عمله دون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ، ولو كان الانتطاع عقب إجازة مرخص له بها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انتطاعه كان بعذر مقبول .

(ب) إذا التحق بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من حكومة الجمهورية العربية المتحدة (١) .

ونصت المادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ على أن يعتبر العامل مقبداً استقالته في الحالات الآتية :

(١) وقد كان ذكرينو ٢١ من أبريل ١٨٩٥ ينص في مادته الأولى على أنه لا يجوز لأي موظف أو مستخدم أن يتغيب عن محل عمله بسبب لا علاقة له بأعمال وظيفته أو أن ينتطع عنها إلا إذا استحصل على إجازة مقدما . وكانت تنتهي المادة ١٣ من هذا الذكرينو إلى القول بأن هذا الموظف إذا لم يبين الأسباب الموجبة لتأخره في ميعاد الخمسة عشر يوماً التالية لانتهاء مدة إجازته يعتبر مستعفيا ، ويلتطلب اسمه من جدول المستخدمين .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٣ لسنة ٢ ق بجلسته ١٠/٢/١٩٤٩ وفي القضية رقم ٤٥٨ لسنة ٦ ق بجلسته ١٧/٦/١٩٥٣ تطبيقاً لهذه المادة بأنها إنما أتت بافتراض قانوني يقطع بأن الموظف يعتبر مستعفياً وهذا الاستعفاء يستفاد من عدم إبداء أسباب لغيابه في بحر الخمسة عشر يوماً التالية لانتهاء مدة إجازته ، ولكن هذا الافتراض لا يمكن أن يستفاد من حالة الموظف الذي يبدى أسباب لغيابه معها طالبت مدة غيابه بعد انقضاء

١ — اذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسباب تبرر الانقطاع او قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خفصته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

اجازته ، والادارة وشأنها فى معاقبته ، ومن باب أولى لا يستفاد من حالة الموظف الذى ينقطع عن اعمال وظيفته بغير اجازة اذا عرفت أسباب انقطاعه (س ٣ رقم ٨٨ ص ٣٣٠ س ٧ رقم ٧١٩ ص ١٦٢٥) .

وقد كانت المادة ١٨١ فصل ثان من قانون المصلحة المالية تنص على أن كل موظف أو مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة إجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الأسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة إجازته فيعتبر مستعفيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . وقد أطلق اسم « قانون المصلحة المالية » تجوزا على كتيب حوى قواعد قانونية مستمدة من قوانين ولوائح أشير إليها به ، والمادة ١٨١ المذكورة ما هى الا نص المادة الثالثة عشر من الامر المالى أو الحكريتين الصادرين فى ٢١ من ابريل ١٨٩٥ . وقد جرى نصها بالآتى « كل موظف أو مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة إجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك ، واذا لم يبين الأسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة إجازته فيعتبر مستعفيا ويشطب اسمه من جدول المستخدمين . ويشترط لتطبيق هذا النص شروط أربعة : الاول : أن يكون المستخدم قد منح إجازته فعلا والثانى : ألا يعود الى عمله بعد انتهاء هذه الاجازة ، والثالث : ألا يبين خلال الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء إجازته الأسباب الموجبة لتأخيره ، والرابع الا يكون لديه عن الأسباب الجدية ما يمنعه من العودة الى عمله ولا يعوقه من الاعتذار . وقد قضت محكمة القضاء الإدارى تطبيقا لهذا النص القديم أنه متى كان ثابتا أن الموظف لم يمنح إجازة ، ولم يتغيب عن عمله بمرضه بل بسبب خارج عن إرادته

٢ ب إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتمين إنداز العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

هو امتقاله تارة ومراقبته في بلدته تارة أخرى ، فان فصله من وظيفته استنادا الى ذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون (في القضية رقم ٣١٤ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/٤/٢١ س ٢ رقم ١٠٦ ص ٥١٠ وراجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٣/٢٦ س ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦) .

وفي تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي آتفة الذكر ذهبت محكمة القضاء الإداري أيضا الى أن انقطاع الموظف عن عمله يعلم رؤسائه وموافقتهم على طلباته يمنحه أجازة بدون مرتب لا يجعل للمادة المذكورة محلا للتطبيق ، ولا يؤثر في ذلك القول بأن رئيسه قد جاوز الحد القانوني في منحه إجازات بدون مرتب إذ لا تصح مساءلة الموظف عن ذلك . (في القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤) . ومن أحكام محكمة القضاء الإداري في تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي أيضا حكمها في القضية رقم ٢٠٧ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٩/٢/١ س ٣ رقم ٨٢ ص ٣١٧) .

كما ذهبت إدارة نفوى رئاسة مجلس الوزراء وديوان المحاسبات في فتاواها رقم ١٣ بتاريخ ١٩٥٠/٣/٦ (مجموعة الفتاوى — السنتان الرابعة والخامسة رقم ٨٤ ص ٢١٠) الى أن اعتقال الموظف لا يعتبر غيابا دون سبب مشروع يدعو من تلقاء ذاته الى فصله بل يجب اتخاذ إجراءات الفصل اللازمة . وخلصت الى أن استناد قرار فصل الموظف المعتقل لاسباب خاصة بالامن العام الى المادة ١٨١ من الفصل الثاني من قانون المصلحة المالية آتفة الذكر استناد غير صحيح لعدم توافر شروطها .

وفي حالة عرضت على محكمة القضاء الإداري بالقضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ (س ٨ رقم ٢٨٠ ص ٥٥٦) قضت بأنه سواء أكان سفر المدعى لمشتري الكتب والاتصال بالاستاذة ابو اللعلاج من الأرقمق المعصبي الذي اكتشفه به . ظليمان في آخر سبتمبر ١٩٥١ . كما كان يجوز له

٣ — إذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية .

وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل مفتتحة من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقila فى جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

أما القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى فقد نص فى المادة ٩٨ منه على أنه يعتبر العامل مقتما استقالته فى الحالات الآتية :

— أن يسافر للخارج ولم يبق على بدء الدراسة بالجامعة سوى خمسة أيام قبل الحصول على تصريح سابق من الكلية بإجازة طويلة تتحقق فيها الغراضه المتعددة من السفر . وما كان طبيعيا أن يترك المدعى عمله فى بدء الدراسة لقضاء مصالحه وراحة أعصابه دون أن يخطر الكلية بسبب غيابه إلا أن يكون مصرا على الاستقالة مواصلا غضبه على الكلية ، ولم يكن يحسب أنها ستصمد إلى مؤاخذته على انقطاعه ولم ينتبه إلى عاقبة أمره إلا بعد صدور القرار بفصله ومن ثم أن ما يلغاه المدعى على قرار فصله من مخالفة للقانون فى غير محله إذ هو صدر مطابقا لنص المادة ١٨١ من القانون المالى الذى تنص على اعتبار الموظف الذى يتغيب عن عمله مدة خمسة عشر يوما دون إخطار عن سبب غيابه مستقila .

وقد كانت القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبى لعامل اليومية قبل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى سوى فى المعاملة بين عامل اليومية والموظف والمستخدم . وقضى على التفرقة بينهم مخفضا أياهم لقواعد واحدة هى التى تضمنها ذلك القانون وأطلق عليها جميعا اسم عامل الدولة المدنيين — كانت تلك القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبى لعامل اليومية بسبب انقطاعه عن العمل . هى التى تضمنتها الفقرة ١٤ من تعليمات المالية رقم ٣١ لسنة ١٩٢٢ الصادر فى أول يولية ١٩٢٢ التى نصت على أن كل عامل من عامل اليومية يتغيب بدون إذن أكثر من عشرة أيام ولا يثبت فيها بعد بها يقنع رئيسه بأن غيابه كان بسبب قوة القاهرة . ينقطع بمجرد ذلك قيده فى الدفاتر بصفة أحد عامل اليومية الدائمين ، وإذا أعيد استخدامه فى أى تاريخ تال فلا يكون له حق فى أية إجازة متجمعة لصاحبه عن أية مدة خدمة سابقة لتاريخ اعادته فى الخدمة ، ومفاد هذا أن الأصل — حسب ما قضت به المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٩٦٦ لسنة ٣ ق —

١ — اذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية
ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر
مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرّر عدم خزماته من
إجّره مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب
حرمانه من إجّره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو
قدم هذه الأسباب ورفكت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن
المعمل .

—
بجلسة ١١ ديسمبر ١٩٥٧ (مس ٣ رقم ٤٠ ص ٢٤٠) — هو أنه لا يجوز
للعامل أن يتغيب عن عمله بدون إذن سابق من رئيسه ، وإذا تغيب بدون إذن
فلا يجوز غيابه عشرة أيام ، فاذا زاد على ذلك فلا يشفع له فى استئناف
عمله بعد هذا الانقطاع الا اثبات القوة القاهرة ، وتقدر قيام هذا المنذر
وتبريره لغياب العامل رهين باقتناع رئيسه بما لاهينة لغيره عليه ولا مخفّط
عليه فيه ، متى تجرد من اساءة استعمال السلطة فاذا عجز العامل عن اقامة
العليل على أن غيابه كان بسبب قوة تاهرة أو لم يقتنع رئيسه بذلك فإن البت
فى مصيره يكون بيد هذا الرئيس دون تطلب الرجوع فى ذلك الى وكيل
الوزارة أو الى اللجنة الفنية كما هو الشأن فى حالة الفصل التأديبى ، وبمجرد
هذا ينقطع قيد العامل فى الدفاتر بصفته أحد عمال اليومية الدائمين ، وتنتهى
صلته بالحكومة واذا أعيد استخدامه بعد ذلك فى أى تاريخ لاحق فانه يعدّ معينا
من جديد .

وقد تناول كادر العمال الصادر به قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ من
نوفمبر ١٩٤٤ وكتاب وزارة المالية الدورى ملف رقم ف ٢٣٤ — ٩ / ٥٣ الصادر
فى ١٩ من ديسمبر ١٩٤٤ النص على حالة فصل عامل اليومية من الخدمة
بسبب تأديبى ففضى بأنه لا يجوز فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا
بموافقة وكيل الوزارة بعد أخذ رأى اللجنة الفنية وأقلل حالة انتهاء خدمة
العامل بسبب غير تأديبى بما يعدّ فى حكم الاستقالة وهو تغيبه وانقطاعه عن
عمله بدون إذن أو عذر تهرى لمدة تجاوز قدرها معينا ، ذلك أن الفصل التأديبى
يفترض ارتكاب العامل ذنبا اداريا يستوجب هذا الجزاء ، أما اعتبار العامل
تاركا للخدمة بسبب انقطاعه عن العمل مدة ما بدون إذن أو عذر فيفترق عن
ذلك بأنه ليس من قبيل الفصل التأديبى ، اذ يقوم على قرينة الاستقالة
التي تقتصر الإدارة على تسجيلها يشطب قيد العامل من سجلاتها ، وإذا
كان كادر العمال قد أوجب الا يكون فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة لأكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لإكمال هذه المدة ..

وفي الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية ؟

بموافقة وكيل الوزارة المختص بعد أخذ رأى اللجنة الفنية التي نظم الكادر المذكور طريقة تشكيلها فان هذا الحكم لا يتسحب على حالة الفصل غير التأديبي بسبب الانقطاع عن العمل الذي يتعين الرجوع في شأنه الى القواعد التنظيمية الأخرى التي عالجت أمره والتي تكفل أحكام كادر العمال في هذا الخصوص لامتناع القياس بينه وبين الفصل التأديبي ..

هذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٩٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠٠ ص ٣٩٠) .

وفي سوريا تنص المادة ٨٩ من قانون نظام الموظفين الأساسي على أنه (يعتبر بحكم المستقيل) عند عدم وجود أسباب قاهرة :

(أ) الموظف المعين أو المنقول الذي لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه مرسوم أو قرار التعيين أو النقل .

(ب) الموظف الذي يترك وظيفته بدون أجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ترك الوظيفة ..

(ج) الموظف المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء الإجازة » .

رغبت هذه المسادة جزاء على تغيب الموظف عن عمله في تلك الحالات عند عدم وجود أسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقيل ، فأنماط في ترتيب هذا الجزاء هو التغيب دون سبب قاهر ، وغنى عن القول أن للإدارة التحقق من أن غياب الموظف كان لأسباب قاهرة أولاً ، وقرارها باعتبار الموظف بحكم المستقيل خاضع لرقابة القضاء الإداري . وظاهر من نص المادة المشار إليها أنها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الأمر في ذلك كله متروك لتقدير الإدارة ، فقد ترى التريث حتى يعود الموظف ليعرف نذره في التغيب وتقدر ما إذا كان له أسباب قاهرة .. وقد تطول غيبسة

٣. — إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقبلا فى جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت من هذه الإجراءات تاديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية .

على أن المشرع قد عمد الى افتراض قرينة الاستقالة أيضا بالنسبة لبعض طوائف الموظفين أو العمال وذلك فى حق من يتزوج منهم بأجنبية ، وفى حق من يرشح نفسه للإنتخابات مجلس الأمة (الشعب) .

ونعرض فيما يلى أحكام الاستقالة الحكيمة فنخصص مبحثا أولا لقرينة الاستقالة فى حالة التغيب عن العمل مدة معينة دون إذن وعذر مقبول ، ومبحثا ثانيا لقرينة الاستقالة فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية ، ومبحثا ثالثا لقرينة الاستقالة فى حالة الزواج بأجنبية ، ومبحثا رابعا ، لقرينة الاستقالة فى حالة الترشيح لعضوية مجلس (الشعب) .

المبحث الأول

الغياب عن العمل دون إذن وعذر مقبول

يقيم الغياب عن العمل طبقا للقانون رقم ٤٧/١٩٧٨ الحالى أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون إذن وعذر مقبول قرينة على الاستقالة. ونستجلى جوانب هذه القرينة فى مطلبين . مطلب أول : نبعث فيه الحكمة من انتهاء الخدمة فى حالتها ، ومطلب ثان : نبعث فيه شروط هذه القرينة .

الموظف دون اخطار الجهة الإدارية التابع لها أو يكون لدى الجهة الإدارية من الشواهد ما تقتنع منه بأن غياب الموظف كان بغير عذر شهري فتصدر قرارها باعتباره بحكم الاستقلال دون انتظار لعودته ، والامر فى ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف فى كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، إلا أنه يجب أن يقوم هذا المرض صحتا حتى يعذر الموظف فى تغيبه ، وعليه إعمال الدليل على ذلك (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٧٥ لسنة ٢ بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ س ٥ رقم ٩٢٨ س ١٩٣٤) .

المطلب الأول

الحكمة من قرينة الاستقالة في حالة الغياب عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون إذن وعذر مقبول

لقد قرر القانون للمعامل أجازاتهم التي تمنح لهم ويؤذن اليهم فيها بالانقطاع عن العمل معدا تخلف باختلاف نوع الاجازة وطبيعتها والمقصود منها . . وقد اعتبر المشرع أن هذه الاجازات هي المدد اللازمة والكلية لإيلاء العامل حقه من الراحة وتمكينه من تحقيق مطالب حياته الخاصة . ومن ثم افترض المشرع أن العامل في غير هذه الاجازات التي يصرح له بها ومقاسا للقانون يجب أن ينصرف الى أداء واجبات وظيفته في خدمة المرفق الذي الحق به ، بحيث أنه إذا انصرف من خدمة ذلك المرفق أو انقطع عن عمله به مدة حددها المشرع بأكثر من خمسة عشر يوما متتالية فإن ذلك يعتبر قرينة على إرادته في ترك الخدمة شأنه شأن المستقبل تماها . . ولما كان العمل في خدمة المرافق العامة ليس ضريبا من ضروب السفر أو التكليف بإداء عمل رغم إرادة القائم به فقد اعتبر المشرع أن استقالة الغياب عن العمل طوال تلك المدة التي حددها يعتبر قرينة على الاستقالة وضربا من ضروب الاستقالة الحكيم .

ومن المقرر أن على الإدارة مهمة أساسية في ضمان سير المرافق العامة بانتظام وانقطاع . ولهذا فهي تتطلب من عمالها أن يبذلوا الجهد لتحقيق هذا الهدف الأساسي وعدم النكول عنه حرصا على مصالح المتنعمين بظك المرافق . . ولا شك أن انقطاع العامل عن عمله مدة طويلة يؤدي الى ارتباط في صفوف العمل بدواوين الحكومة ، بل ويؤدي الى تكسب الإهمال على كاهل العمال الذين لم ينقطعوا عن العمل بما يحقق بالصالح العام ويحسن سير الخدمة في المرافق العامة . . ولذلك كان المشرع في حاجة الى أن يتلافى النتائج الضارة التي يمكن أن تترتب على انقطاع العامل عن عمله مددا طويلة متتالية ودون إبداء عذار مقبولة ، محذر العامل من الانقطاع عن العمل دون إذن خمسة عشر يوما متتالية (أكثر من خمسة عشر يوما ق ٤٧/٤٨) —

حضره بأنه في هذه الحالة يعرض نفسه لأن تتفرض جهة الإدارة أنه مستقل من الخدمة فتصدر قرارها باعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه ، وذلك إذا لم يقدم في مدة الخمسة عشر يوما التالية اعدارا مقبولة . ولا شك أن هذا الطابع التحفيري ، وجسامة النتيجة التي يمكن أن يوصل إليها العامل المنتقطع عن عمله دون إذن أو عذر مقبول تجعل قرينة الاستقالة المفترضة في هذا المقام جديرة بالتأمل والتحيز (٢) »

وقد ذهب رأي (٢) إلى أن الانقطاع عن العمل أو هجره ذنب تأديبي ، بل هو من أكبر الذنوب الإدارية جسامة . ولا يرفع اعتبار المشرع غياب العامل مدة خمسة عشر يوما متتالية دون إذن بمثابة الاستقالة — لا يرفع عن هذا الغياب غير المشروع صفة الذنب التأديبي إذا لم يقتنع الرئيس الإداري بأن

(٢) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه آتف الذكر ص ٢٤ و ٢٥ .

(٣) أيده الدكتور محمد مصفور في بحثه بمجلة العلوم الإدارية بعنوان (سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب في نطاق الوظيفة العامة) — العدد الثاني من سنة ١٩٦٣ ص ٨٢ وما بعدها .

كما أخذت به فتوى رقم ١٥٠ صادر في ٢٩ أغسطس ١٩٥٦ من إدارة الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والأزهرية (مجموعة المكتب الفني للفتاوى ص ١١ رقم ١٤٧ ص ٢٥٩) وقد ذهبت هذه الفتوى صراحة إلى أنه « إذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عالج حالتي انقطاع الموظف عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية دون عذر مقبول والتحاقه بخدمة حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، واعتبرهما بمثابة استقالة حكومية تنتهي بها العلاقة القانونية بين الموظف والحكومة فإن الواقع من الأمر أن هذين السببين لا يخرجان عن كونهما من قبيل المخالفات الإدارية ، إذ أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وتحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم التزامات معينة فلا يتغيب الواحد منهم إلا بأذن أو لعذر مقبول كبائع من مرض أو نحوه ولا يلتحق بخدمة حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، إذ الأصل أن ولاء المواطن سواء كان موظفا أو فردا عاديا يجب أن يتجه أساسا إلى وطنه ، وقد تفرض الاعتبارات العليا لمصالح الوطن عسكرا تعاونه مع حكومة أجنبية مما يوجب أخضاع مصالح الفرد في هذه الناحية

ثمة عنرا مبررا للانقطاع . ويتساءل أصحاب هذا الرأي (٤) لماذا تنحسر عبارة « الفصل بسبب تأديبي » من الفصل بسبب الانقطاع من العمل بدون مذر ، بينما هذا الانقطاع بذلك الوصف هو ذنب تأديبي لأنه ينطوى على اخلال بالتزام المواظبة على العمل ؟ ويرون أنه يجب أن يندرج تحت عبارة « الفصل التأديبي » كل اخلال بالتزام وظيفي ، ولا يغير من هذا الوضع أن يهتم المشرع باخلال معين كالغياب بدون اذن فيرتب عليه جزاء شديدا هو اعتبار الموظف أو العامل مستقيلا ، بل أن هذه الشدة تنبه النسي الطبيعية التأديبية للفعل المؤثم وهي تستوجب زيادة في توفير الضمانات لا الحد منها .

على أنه يرد على هذا الرأي — رغم ما لهما به من اهتمام بتوفير ضمانات أوفى بالنسبة للعامل آزاء انتهاء خدمته بسبب الانقطاع من العمل دون اذن خمسة عشر يوما — يرد على هذا بأن المشرع لو كان يقصد أن يعتبر مثل ذلك الانقطاع جريمة تأديبية الأخرج النص عليه في الفصل الذي

لا اعتبارات الصالح العام ، بايوجب الحصول على ترخيص من الحكومة المصرية يفوله قبول هذا العمل ، فإذا ما اخل الموظف بأى من هذه الواجبات تصرغ للمحاكمة التأديبية ، ولكن القانون نظر لجسامة هاتين المخالفتين قد افترض أن الموظف باقتراعه أيا منها قد قصد إنهاء علاقته بالحكومة . فانهاء علاقته بالحكومة في هاتين الحالتين بمثابة جزاء تأديبي يفرضه القانون كحد أدنى ، وليس ثمة ما يحول دون الجهة الإدارية وأحالة مرتكب أى من هاتين المخالفتين إلى الجهة المختصة لتوقيع أية عقوبة أخرى قد تكون أشد من مجرد الاستقالة الاعتبارية . وهذا مستفاد صراحة من نص الفقرة الأخيرة من المادة ١١٢ من القانون « وقد استطرعت الفتوى المذكورة إلى أنه يخلص من هذا أن الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها في المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تخطف في طبيعتها وفي تكييفها القانوني من الاستقالة المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون ، ومن ثم يجب أن نختلف الآثار القانونية التي يترتب على كل منها . » والقول بغير ذلك يترتب عليه مملا إمكان اهدار كافة الاحكام التي أوردها القانون في شأن الاستقالة واخضاع آثارها لمحض ارادة الموظف ، وهو ما لا يمكن التسليم به .

(٤) راجع ص ٩٠ من بحث الدكتور محمد مصغور .

خصصه « لواجبات العاملين والأممال المحظورة عليهم » (٥) لكافة لم ينفذ ذلك مكتتيا بالنص عليه فى الفصل الذى خصصه « لانتفاء الخدمة » وأسبابه (٦) .

ولا شك أن المشرع إنما فعل ذلك لحكمة يقصدها ، فمن ناحية أولى ، وإن انطوى الانتقاع عن العمل دون إذن أو عذر مقبول (٧) فى جانب منه على مخالفة لنظم الوظيفة إلا أنه ينطوى أيضا ، بل وعلى الاخص على إبداء

(٥) هو الفصل الثامن من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل محل الفصل السادس من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى .

(٦) هو الفصل الحادى عشر من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل محل الفصل الثامن من الباب الأول والفصل السادس من الباب الثانى من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد ذهبت الجمعية العمومية للتقسيم الاستثمارى فى فتاها رقم ١٠٣ بتاريخ ١٩٥٨/٢/٢٤ (مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية من ١٢ رقم ٧ ص ١٤) الى ذات الرأى بقرة أنه « يبين من النصوص أن الاستقالة نوعان : الاستقالة عادية أو حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المادتان ١١٠ و ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكىة أو اعتبارية وقد عرضت لها المادة ١١٢ من هذا القانون التى تقرر افتراسا أو قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقلا — فى الحالتين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثامن من القانون الخاص بانهاء خدمة الموظفين المعنيين على وظائف دائمة ، وأنه ولئن كانت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم القانون على أمرين ينطوى كلاهما على إخلال خطير بواجبات الوظيفة ، إلا أن ذلك لا يعنى انهاء جزاء تأديبى قرره المشرع لهذين الأمرين ، وإنما هى سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية . يؤكد هذا النظر أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلتها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمة أحكام الاستقالة بنوعيهما الحقيقية والاعتبارية بما يدل على أن الاستقالة تنظم هذين النوعين على السواء .

(٧) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومية لجنسية دون إذن على ما سبىرد تنصليه .

ضمنى من قبل العامل عن رغبته فى عدم الاستمرار بالخدمة . ولما كان من المبادئ الدستورية المقررة فى العصر الحديث عدم اجبار المواطن فى الظروف العادية على البقاء فى عمل لا يرغب المضى فيه فقد غلب المشرع اعتبار مثل هذا الانقطاع (٨) اضراباً ذهنياً من نية الاستقالة على اعتباره جريمة تأديبية تستوجب المأخذة (٩) .

ومن ناحية أخرى لما ان انتهاء الخدمة لسبب تأديبي تترتب عليه آثار قانونية بعيدة المدى فى مستقبل العامل بينها أن المشرع قد قصد بالنسبة للعامل الذى ينصح مسلكه بانقطاعه عن العمل (١٠) من نية الاستقالة أن يجنبه مخبة تلك الآثار القانونية .

فمن المقرر أنه قد يكون للفصل التأديبي أو العزل اثره السيئ على ما يستحقه العامل من معاش أو مكافأة عند انتهاء الخدمة . فقد يقضى التكم التأديبي بحران العامل من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع (١١) . أما إذا لم يعتبر انتهاء خدمة العامل المنقطع عن عمله خسارة عشر يوماً دون إذن أو عذر مقبول فصلاً تأديبياً ، واعتبرت استقالة ذهنية لما للعامل يستحق المعاش أو المكافأة التى يستحقها فى حالة الاستقالة العادية .

(٨) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون إذن .
(٩) أن كان ذلك لا يمنع من أن يقوم فى روع جهة الادارة العكس ورفض اعتبار العامل فى بعض الاحيان مستقلاً متخذة ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالى لتكره العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى حكومة أجنبية .

(١٠) أو بالتحاقه بخدمة حكومة لجنسية .

(١١) راجع المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد كانت المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ تجيز فى حالة العزل من الوظيفة أن يقترن بالحزن من كل أو بعض المعاش أو المكافأة دون التزام حدود الربع .

كما أن انتهاء الخدمة بحكم تاديبي نهائى يحول دون إعادة تعيين العامل بالخدمة مدة ثمانية أعوام على الأقل من تاريخ صدور ذلك الحكم (١٢). ولا يسرى ذلك على العامل الذى تنتهى خدمته باستقالة ضمنية ، اذ يجوز أن يعاد تعيينه دون استلزام لفوات مدة السنوات الثمانية. آنف الذكر من تاريخ انتهاء خدمته .

هذا فضلا من أن العامل الذى تنتهى خدمته لا تقطاعه عن العمل باعتباره مستقبلا استقالة ضمنية تصيب له مدة خدمته السابقة عند إعادة تعيينه متى توافرت فيها الشروط المقررة لهذا الضم، لما اذا اعتبر انقطاع ذلك جريمة تاديبية تقدم من أجلها الى المحاكمة التأديبية، وانتهى الامر بفصل من الخدمة فان القواعد التى تحكم حساب مدد الخدمة السابقة كثيرا ما اشترطت صراحة لحساب مدد الخدمة السابقة الا تكون الخدمة المذكورة قد انتهت بقرار أو حكم تاديبى كاشف من سوء السلوك والتقصير فى تادية واجبت الوظيفة . وعلى الاخص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو ١٩٤٧ وقرار مجلس الوزراء فى ٢٠ من أغسطس و ١٥ من أكتوبر ١٩٥٠ (١٣). وحتى بالنسبة للوظائف ضم مدد الخدمة السابقة التى لم تشر صراحة الى هذا الشرط — مثل قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ ، والقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — لمان هذا الشرط اصولى فى ضم مدد الخدمة السابقة يجب استلزامه دون حاجة الى

(١٢) وقد كانت تقضى بذلك المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حيث كانت تشترط غيبن يعين فى احدى الوظائف عدة شروط منها « الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التاديب ولم يعض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل » . وقد ردد القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا الشرط مستلزما غيبن يعين فى احدى الوظائف « الا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تاديبى نهائى ما لم يعض على صدوره ثمانية أعوام على الأقل » .

(١٣) راجع فى هذا الصدد مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » ١٩٥٨ — ص ٤٢ وما بعدها على الاخص .

النص عليه صراحة (١٤) ذلك أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة في تحديد الإلتصاف وتعيين الراتب تقوم أساساً على فكرة - دأها على الإخص أن العامل صاحب الخدمة السابقة يكون قد اكتسب خبرة ومرايا يبرران ضم تلك المدة كلها أو بعضها (١٥) إذ أن الأصل في قواعد حساب مدة الخدمة السابقة أنها تقوم على فكرة أساسية هي عدم اهدار المدة التي يقضيها الشخص ممارساً لنشاط وظيفي أو مهني إذا كان قد اكتسب من نشاطه هذا خبرة تيسد الوظيفة التي يعين فيها (١٦) . ولا شك أن انتهاء الخدمة السابقة بقرار أو حكم تأديبي بالفصل إنما يدل على أن تلك الخدمة لم تؤد على وجه طيب ، ولم تسم إلى مرتبة اكتساب الخبرة والدراية ، إذ أن الخبرة السابقة إنما تكتسب من أداء العمل بكفاية وإخلاص فإذا بلغ الحال بالعامل في تلك المدة أن يفصل من وظيفته لسوء السلوك الشديد أو للتقصير البالغ فلا تعتبر تلك المدة السابقة مستأهلة للضم .

وصفوة القول مما تقدم أن انتهاء خدمة العامل بانتداسه عن العمل دون إذن ولا مذر مقبول خمسة عشر يوماً لا يعتبر أصلاً في نظر المشرع نصلاً تأديبياً بل هو انتهاء للخدمة بسبب مبدك وظيفي يتم من اتجاه ارادة العامل

(١٤) مثله في ذلك مثل شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة اللاحقة فإن عدم النص على هذا الشرط صراحة في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ لم يمنع المحكمة الإدارية العليا من استنزاه لضم مدد الخدمة السابقة طبقاً لذلك القرار — راجع حكمها في الطعن رقم ١٥٨٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٨/٦/١٩٦٠ س ٥ رقم ١١٩ س ١١٢٩ .

(١٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٧٩ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٧/٤/١٩٥٧ س ٢ رقم ١٠٣ ص ١٠١٤ وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١/٣/١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٧ ص ٦٨٧ .

(١٦) راجع المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٩٥٦/٣٨٣ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة المنفي .

الى الاستقالة (١٧) اذ كما تكون الاستقالة صريحة قد تكون ضمنية تستنتج من انقطاع العامل عن أداء عمله بنية هجره (١٨) وقد تصد المشرع فعلا أن يخرج هذا السلوك الوظيفي من عداد المسالك التأديبية حتى لا تنزل بالعامل الآثار المترتبة على الفصل التأديبي (١٩) .

المطلب الثاني

شروط الاستقالة الحكيمة في حالة الغياب

تنتهى خدمة العامل بما يعتبر استقالة حكيمة .

(أ) اذا انقطع عن عمله مدة تستطيل الى اكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن .

(ب) ولم يقدم في بحر الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ما يثبت أن تغيبه كان لمضر مقبول .

ونضى فيما يلي الى استعراض كل من هذين الشرطين :

الشرط الأول

أن يتغيب العامل عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن

ومناد ذلك أن ينقطع العامل عن أداء مهام وظيفته أكثر من خمسة عشر يوما ، وهي المدة التي حد المشرع انقضاءها قرينة على اعتزال العامل للعمل باستقالة ضمنية .

(١٧) وقد تأيد هذا النظر بحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٦٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/١١ سالف الإشارة اليه في الهوامش السابقة ، وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن — التأديب في الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ — ص ٢٥٠ و ٢٥٧ .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٢٦ ص ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦ .
(١٩) ويسرى ما تقدم أيضا على التحاق العامل بخدمة حكومة أجنبية دون اذن .

ويجب في هذه الحالة أن يتصل غياب العامل عن العمل المدة المذكورة اتصالاً لا يشوبه انقطاع ، فيستطيل نخله من العمل مدة أكثر من خمسة عشر يوماً متعاقبة ، فإذا حدث خلال هذه المدة أن عاد العامل إلى عمله ولو يوماً واحداً لا تسري قرينة الاستقالة في حقه إلا إذا عاد وانقطع من عمله بعد عودته تلك أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية من جديد . فلا يجوز للإدارة أن تعتبر العامل مستقلاً استقالة ضمنية إلا إذا استطال انقطاعه عن العمل المدة المذكورة انقطاعاً لا يتخلله يوم واحد يعود فيه إلى العمل . وإن كان لجهة الإدارة بظبيعة الحال أن تأخذة تأديبياً على مثل ذلك المسلك الوظيفي المعيب .

والانقطاع من العمل الذي يقيم قرينة الاستقالة الحكيمة إنما هو الانقطاع الكامل الذي يهمل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر العمل في خلال أوقاته الرسمية ، أما الانصراف من مقر العمل دون إذن أو التخلّف عن الحضور في أوقات العمل الرسمية فلا يعد انقطاعاً في حكم الاستقالة الحكيمة (٢٠) .

ومتى تغيب العامل عن عمله المدة المذكورة على النحو المعمول بغليسة المتقدم أيضاً فلا إدارة أن تعتبره مستقلاً متى اتصل غيابه على هذا الوضع ، ولو كان الانقطاع عقب إجازة من أي نوع كانت مخصص له بها . لند نص المادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) على أنه لا يجوز لأي عامل أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في الحدود المسموح بها لمنح الإجازات . كما تنص أيضاً على ذات الحكم ، المادة ٤٢ من القانون ٧١/٥٨ ، والمادة ١٢/٤٢ من القانون ٧٨/٤٧ فيجوز هذه الإجازة المخصص بها في الحدود المسموح بها — شأنه شأن الانقطاع من العمل بدون إجازة .

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٢ لسنة ١٩٦٠ ق بجلسة ١٩٦٠/١/١٤ من ١٤ رقم ١٢١ ص ٢١٩ .

(٢١) — وقبلها المادة ٥٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ .
(م — ٣٧ ج ٦)

مرخص فيها — يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة (٢٣) . وفي هذه الحالة تحسب مدة الخمسة عشر يوما المذكورة من اليوم التالي لإنقضاء الاجازة المرخص بها . واذا صايف ان كان اليوم الاخير او الايام الاخرى من مدة الخمسة عشر يوما المذكورة عطلة رسمية كيوم الجمعة او ايام الاعياد والمواسم التي تعطل فيها دور الحكومة ومصالحها فان المدة المذكورة لا تكفل في حق العامل لقيام قرينة الاستقالة الحكمة الا اذا امتد انقطاع العامل بعد تلك العطلة .

واذا كان الخلاف لا يثور بالنسبة للانقطاع مقب اجازة دورية او خاصة او مرضية او للوضع (٢٣) فان الامر يحتاج الى تحديد بداية مدة الخمسة عشر يوما المذكورة بالنسبة لعامل لم يستفد اجازاته المعارضة ، وهي التي تكون لسبب مرض لا يستطيع العامل معه ابلاغ رؤسائه نقدا للترخيص له في الغياب (٢٤) .

ونرى انه متى توافر في اليومين الاولين من ايام الغياب او اليومين الآخرين ما يرقى بها الى الاجازة المعارضة (٢٥) فان مدة الغياب التي يعتبر

(٢٢) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٣ ق بطلان
١٩٥٨/٢/١ من ٣ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .
(٢٣) راجع من ٢٢٦ وما بعدها من كتاب « نظام العاملين لزميلنا
الاستاذ شفيق املم » .

(٢٤) ولا يصح ان يجاوز مجموع الاجازات المعارضة سبعة ايام طووال السنة ولا تكون الاجازة المعارضة لاكثر من يومين في المدة الواحدة ، ويسقط حق الموظف فيها بعضى مالم

(٢٥) وتستتبع طبيعة الاجازة المعارضة القول بانها متى كانت هذه الاجازة قد وقعت لسبب يبررها وفي حدود المدة التي يقررها القانون فان العامل يتحمل فيها لا من شرط الحصول على اذن سابق فحسب بل ومن واجب الابلاغ عنها في ايامها متى تعذر عليه ذلك دون ان يقع تحت طائلة العقاب اذ استلزام هذا الابلاغ لا يتسق مع طبيعة الاجازة المعارضة وقصر مدتها — حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٣٢٣٥ لسنة ٩ ق بطلان —
١٩٥٦/٤/٤ من ١٠ رقم ٢٩٤ من ٢٨٢ .

انتقطاع المعامل طوالها دون اذن قرينة على الاستقالة يجب ان تحسب بعدم
استبعاد يولى الاجازة العارضة... وذلك لان الاثر القانونى المقرب على
انتقطاع المعامل عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما هو اثر خطير فى حياة
المعامل ، اذ تنتهى به خدمته . ولهذا فان من الجدير ان يكون تحديد تلك
المدة على النحو الذى تقدم (٢٦) .

وقد ثار البحث أيضا حول تغيب المعامل المبعوث وعدم عودته عقب
انتهاء مدة بعثته او اجازته الدراسية .

وبالرجوع الى المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم
شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة
يبين ان هذه المادة تجرى على الوجه الآتى . « على عضو البعثة او الاجازة
الدراسية او المنحة ان يعود الى وطنه خلال شهر على الاكثر من انتهاء
دراسته والا اوقف صرف مرتبة مع عدم الاخلال بما تقتضى به القوانين واللوائح
من احكام او جزاءات اخرى » . ومناد هذا النص ان عضو البعثة الذى تنتهى
مدة بعثته يفتن عليه ان يعود الى وطنه خلال الشهر التالى لانتهاء بعثته ،
والجزء المقرب على الاختلال بهذا الالتزام هو وقف صرف المرتب فحسب .
ولم يقرر النص المذكور جزاء آخر اشد خطورة وهو الفصل من الوظيفة
العامة بمجرد عدم العودة لان الفصل من الوظيفة العامة هو من الجزاءات
التي لا يجوز تقريرها الا بنص قانونى صريح ، وعلى ذلك فلا يتأتى
القول عقلا او قانونا بان الصلة الوظيفية للمعامل المبعوث تنقطع من تلقاء
نفسها بمجرد عدم عودته الى دياره بعد انتهاء الشهر المذكور ، وانما تستمر
هذه الصلة قائمة الى ان يتمكن عضو البعثة من العودة خلال مدة مقبولة
تهيئها له ظروفه المحيطة به فى الخارج ، وله ان يستفيد من كافة مزايا
الوظيفة من حيث الطلوات والفرقيات ، وانما ليس له ان يتخاض عن هذه
المدة مرتبا او اجرا لان المقرب لا يكون مستحقا الا مقابل عمل يؤديه الموظف
المعامل .

(٢٦) ومن هذا الرأى الزميل الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه
آثف الذكر .

ومع التسليم بأن الروابط الناشئة بين العامل والمبعوث وبين الحكومة
يسبب البعثة إنما تندرج في مفهوم روابط الوظيفة وأن مركز العامل هو مركز
تنظيمي مام بتفكيكه القوانين واللوائح ، فإنه تسرى في شأن العامل المبعوث
أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين في الدولة
ومعنا أحكام المسادة ٨١ (٢٧) فإذا كان النائب من الأوراق أن مبعوثا عقب
تسليمه كتاب جهة الإدارة يأمر خلال الخمسة عشر يوما التالية بالكتابة إلى
وزارته بالقاهرة موضحا أن مكتب البعثات التابع له لم يخطر به شيء عن
امتداد البعثة ولم يتخذ اللازم في استعجال مرتبه توطئة لانتهاء عمله وعودته
والتمس في النهاية إخطار الإدارة العامة للبعثات بالقاهرة حتى تسرع في
أوسال مرتبه من هذه المدة نظرا لأن حالته المالية قد ساءت كثيرا ، فإن ذلك
مؤداه أن المبعوث المذكور قد تقدم بإعذاره في فترة الخمسة عشر يوما
المقررة قانونا ومن ثم لا يجوز فصله (٢٨) .

وقد ذهب رأى إلى أن قرينة الاستقالة الحكومية لا تتوافر في حق العامل
الذي يترك الخدمة في إحدى جهات الحكومة ليتحق بالعمل في جهة أخرى من
جهاتها في اليوم التالي مباشرة ، إذ تكون علاقته بالحكومة متصلة غير منقطعة
وخدمته بها مستمرة . ولا يؤثر في هذا النظر صدور قرار من الجهة الأولى
يفصله من الخدمة باعتباره مستقिला حكما ، ذلك إن هذا القرار شأن شأن أي قرار
إداري آخر يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرره في الواقع وفي القانون ،
فإذا انتفى هذا الركن كان القرار مجنوما غير ذي أثر . ولما كان السبب الذي
يقوم عليه قرار الفصل من الخدمة في هذه الحالة هو انقطاع الموظف عن

(٢٧) ومن قبلها أحكام المسادة ١١٢ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥١ ،
ومن بعدها المواد ٧٣ ق ١٩٧١/٥٨ ، ٦٨ ق ١٩٧٨/٤٧
(٢٨) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٩٣ لسنة ١١ ق
بجلسة ١٧ يناير ١٩٦١ س ١٥ رقم ٩٠ ص ١١١ و ١١٩ — راجع كتاب دوري
رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٣ سابق صدوره من ديوان الموظفين بشأن مقدم التفتيش
في فصل أعضاء البعثات الذين يتغيّبون عن عملهم بعد انتهاء بعثتهم — هذا
الكتاب منشور في مجموعة الكتب الذورية التي أصدرها الديوان قبل الفائه .

عمله خمسة عشر يوما متتالية دون إذن ، وقد تبين أنه غير صحيح لأنه لم ينقطع عن عمله ، بل زاوله في خدمة الحكومة بجهة أخرى. غير تلك التي كان يعمل فيها فإن القرار الصادر بفصله يحوزه ركن السبب الصحيح ، ومن ثم يكون قرارا مبدوحا غير ذي أثر قانوني (٣٩) .

على أن الواقع أن مثل هذا العامل بانقطاعه عن العمل في الجهة الأولى أنها يتم بنسلكه تجاهها على نية استقالته منها . ولا يتدح في ذلك بمبادرتنه إلى الالتحاق بعمل آخر مماثل أو غير مماثل في جهة أخرى من جهات الإدارة ، بل إن التحاقه بذلك يؤكد انصراف أزمته إلى الاستقالة من الجهة الأولى ، وعلى ذلك فإن نية الاستقالة التي هي جوهر قرينة الاستقالة العكسية متوافرة في حق ذلك العامل بالنسبة لعمله في الجهة الأولى ، بحيث يجب اعتبار خدمته بكنهية في تلك الجهة ويصدر قرار بذلك اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل ، ولا يغير من ذلك شيئا أنه بادر إلى الالتحاق بخدمة جهة أخرى من جهات الإدارة في ذات اليوم التالي .

ويتربط على القول بغير ذلك تجاهل أحكام أخرى في الوظيفة العامة ؛ إذ يترتب عليه صيرورة هذه العملية نقلا معتبرا رغم عدم استيفاء الإجراءات اللازمة لصحة النقل وفي مقدمتها موافقة الجهة المنقول منها على النقل .

(٢٩) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بتاريخ ١٦ أكتوبر ١٩٦٠ (مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع - المجلد الرابع عشر) والخامسة عشرة رقم ١٧٠ من ٣٣١ وما بعدها) لهذا انتهى الرأي إلى أن مدة خدمة الموظفين الذين عينوا في الكادر المتوسط ثم حصلوا على مؤهلات عالية وعينوا في الكادر الفني العالي دون فاصل زمني بين مدتي الخدمة في كل من الكادرين - مدة الخدمة هذه تعتبر متصلة في غضون تسوية بمساهماتهم وتسوى هذه المساهمات عند انتهاء خدمتهم على أساس اعتبار المجتين بسدة خدمة واحدة دون تجزئة ودون اعتداد بصعود قرار بفصل الموظف من وظيفته بالكادر الأدنى لانقطاعه عن العمل خمسة عشر يوما متتالية دون إذن متى تبين أنه الحق بالعين في الكادر الأعلى في اليوم التالي لانقطاعه عن العمل في الكادر الأدنى أي دون فاصل زمني بين مدتي الخدمة .

كما يترتب على القول بغير ذلك اعتبار مدة الخدمة متصلة رغم أن ثمة
تواعد يحكم ضم خدمة مثل هذا العامل السابقة إلى خدمته اللاحقة بالجهة
المنقول إليها .

وإذا كانت مدة العمل السابقة في الحكومة أو في الأشخاص الإدارية
العامة ذات الميزات الملحقة أو المستقلة تحسب — وفقا للقرار الجمهوري
رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ (٢٠) — كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة متى
كانت قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين العامل فيها وفي
ذات الكادر ، إلا أنه إذا كانت المدة السابقة قد قضيت في كادر أدنى أو على
اعتقاد أو بالمكافأة الشهرية أو باليومية فإن ضمها لا يتم وجوبيا بل يجوز ضمها
كلها أو بعضها بشرط أن يكون العمل السابق قد اكتسب العمل خبرة يفيدها
في عمله الجديد ، ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون الموظفين أو العاملين
المعتصة ، وأن تكون المدة المضمومة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي
يعاد تعيين العامل فيها ، ويقصر الضم على المدة التي قضيت بعد الحصول على
المؤهل العلمي المطلوب للتعيين والذي أريد تعيينه بمقتضاه . كما يشترط لحساب
مدة العمل السابقة أن يذكرها في الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات
تعيينه وألا سقط حقه في ضمها نهائيا . كما يشترط ألا يترتب على ذلك الضم
أن يسبق زملاؤه ممن يعملون معه في المصلحة أو الوزارة المعين فيها .

ولا شك أن القول بعدم توافر قرينة الاستقالة الحكيمة في حق العامل
الذي يترك الخدمة في إحدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل في جهة أخرى
من جهاتها مباشرة يترتب عليها اهدار هذه القواعد القانونية المقررة في
شأن حساب مدة الخدمة السابقة .

ومن ناحية أخرى متى ثبت أن العامل لم ينفذ الأمر الصادر بنقله ولم يقم
بتسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها واستمر على ذلك مدة خمسة عشر

(٢٠) . راجع عرضا لأحكام هذا القرار في مؤلفنا « قواعد حساب مدة
الخدمة السابقة » ص ٢٤٧ وما بعدها .

يوماً. ولم يقدم مذكراً مقبولاً ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة بما دام لها أصل ثابت في الأوراق ، وليس يغنى عن ذلك إرسال العامل كتاباً الى رئيسه يبدى فيه استعداد له لتنفيذ قرار نقله دون أن يقوم من جانبه بأى عمل إجباري لتنفيذ هذا النقل بالفعل ، فهذا الكتاب يدل على إمعانه في موقفه السلبي من قرار النقل (٣١) .

كما أن العامل الذي تنتهى أمارته ولا يعود الى عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء أمارته ، ويضى متفصلاً طوال هذه المدة دون أن ، يعتبر مستقبلاً (٣٢) .

هذا وقد أجارت المادة ٦١ من القرار الجمهوري رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البنك الحديدية والمادة ٥٩ من القرار الجمهوري رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر والمادة ٦١ من القرار الجمهوري رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية — أجازت هذه النصوص بصياغة واحدة اعتبار العامل مستقبلاً إذا لم يتسلم عمله عند تعيينه . والواقع أن هذه صورة من صور الانقطاع عن العمل دون أن طالما قد أخطر العامل بتعيينه وتخلل عن استلام عمله طوال هذه المدة التي تنهض قرينة على استقالته الحكيمة .

(٣١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٧٧ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٨/٣/١ من ٣ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .
(٣٢) راجع مثلاً في حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢٩١ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٦٢/١/٢٧ (س ٧ رقم ٣٢ من ٢٧٦) على أنه يجبر أن نلاحظ أعمال قرينة الاستقالة الحكيمة هذا المقام منوط بالآ يكون سبب عدم عودة الممار الى عمله الاصلى بعد انتهاء أمارته هو انتظار ما دار في شأن امتداد أمارته بين الجهتين المعيرة والمستمرة من مكاتبات ، واقتضاء الحال بإقامة مدة معينة لتسليم ما بمعجته من أوراق . إذ يحتاج ذلك الى بعض الوقت ويأخذ هذا البقاء حكم الاعارة استصحاباً للحال السابق على انتهاء مدتها قانوناً .

ويشترط أن يكون انقطاع العامل خمسة عشر يوما دون إذن . . . وذلك بأن يتغيب العامل عن عمله دون أن يستأذن رئيسه المختص . ومن يلبث أولى إذا تقدم بطلب إلى ذلك الرئيس لمرفض الإذن له ومع ذلك انقطع عن عمله بحجة أنه يستحق أجازة اعتيادية فإنه يعامل بأحكام تروية الاستقالة الحكيمة في هذا المصدد . . .

. وإذا كان الشرط في هذا المقام للقول بتوافر قرينة الاستقالة الحكيمة أن يستطيل الانقطاع عن العمل (أكثر من خمسة عشر يوما) فإن انقطاع العامل عن العمل مدة أقصر من ذلك يعد مخالفة تأديبية تعرض للعامل الملتقط للجزاء التأديبية . فإذا ثبت أن عمالا تغيب لمدة أربعة عشر يوما دون إذن سابق فإن هذا ينطوي على مخالفة صريحة لتعليمات المصلحة واستهتارا ظاهرا . الأمر الذي يبرر الجزاء الذي يوقع عليه بفحص خمسة أيام من راتبه . ولا حجة فيها بقرنه من أنه تغيب هذه المدة لأنه يستحق أجازة اعتيادية لمدة ٢١ يوما . وإن لم يكن قد صرح له إلا بمدة أسبوع واحد (٣٦) . . .

الشرط الثاني

عدم تقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول . . .

يظهر من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٣ ق ٧١/٥٨ ، والمادة ٩٨ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ — ومن قبلها المادة ١١٢ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أن الاستقالة الحكيمة لا تكفي إلا باخفاق العامل المتقطع عن عمله في تقديم أسباب انقطاعه في بحر الخمسة عشر يوما التالية أو تقديمه أسبابا ترمض الإدارة الأخذ بها أو التعميل عليها (٣٧) . . .

(٣٣) وهو ما حكمت به محكمة القضاء الإداري في الدموى رقم ١١٧٢ لسنة ٧ ق بجلية ١٠ فبراير ١٩٥٥ س ٩ رقم ٢٦٣ من ٢٨٩ . . .
(٣٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٣٣ لسنة ٢١ ق بجلية ٧/٥/١٩٥٧ س ١٢ رقم ١٠١ من ٢٠٨ . . .

وإذا كان انقطاع العامل من عمله دون اذن مدة تستطيل التي خمسة عشر يوما متتالية على نحو ما تقدم تفضيله يقيم افتراضاً في حق العامل المنقطع بتركه العمل للاستقالة — إذا كان ذلك خلال هذا الافتراض ينهار بغير تقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية بما يثبت أن انقطاعه كان لغرض مقبول تقدره جهة الادارة (٣٥) .

ولما كان اجتماع شرطى الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما دون اذن وصحبه التقدم بأعذار مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية يعتبر قرينة ثابتة على قيام الإبتغال ، فإن هذه القرينة تخضع في جميع عناصرها وأركانها لرقابة المحكمة ، تلك الرقابة القانونية التي مناطها وزن مشروعية التسور بالتحقق من توافر جميع الشروط القانونية التي فرضها المشرع واستلزم قيامها ، بل علق عليها ترتيب مركز قانوني معين ، هو وقوع الاستقالة وإنهاء الخدمة (٣٦) .

ومن ثم إذا كان لجهة الادارة أن ترفض الأسباب التي يقدمها العامل لثبوت أن انقطاعه كان بغير مقبول ألا أن جهة الادارة لا تملك القول الذي لا مراجعة عليها فيه ، فإن العامل الذي ترفض أسبابه مما يفرض إلى اعتباره مستقلاً وخضعت منتهية أن يلجأ إلى القضاء الإداري لينال على تعسف جهة الادارة في حقه ومخالفتها للقانون برفضها أسباب هي في حد ذاتها أعذار مقبولة لا بحسب ما تراه وجهة الادارة بل بحسب ما يمليه التقدير السليم للمور.

ولا يشترط أن يرقى العذر الذي يقدمه العامل ليبرر انقطاعه عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما ، ومن ثم لحض قرينة الاستقالة الحكيمة — لا يشترط أن يرقى إلى مرتبة القوة القاهرة ، إذ أن المشرع بعد أن استعمل

(٣٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٢ ق بجلسته ١٦٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .

(٣٦) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق آتف الذكر .

عبارة « القوة القاهرة » في تعليقات المالية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٢ (٣٧). عدل عن ذلك في التشريعات اللاحقة مستعاضا بالاعتذار المقبول عن القوة القاهرة . بل وحتى تلك التعليقات لم تكن تقصد « بالقوة القاهرة » معناها المعروف في لغة القانون بشروطها وأركانها ، إذ أن فكرة تلك القوة تكون عبادة في صيغ الأخلال بالالتزامات العقدية (٣٨) .

ماذا كان المستفاد من الأوراق أن العامل قد قدم عذرا عن غفلة انقطاعه وهو يرضه وطلب إحالته إلى قومسيون طبي الخرطوم ، غير أن الإدارة رفضت إحالته إلى هذا القومسيون ، وطلب إليه الحضور والمثول أمام قومسيون طبي القاهرة ، غير أن العامل اعتذر عن عدم إمكان السفر فرفضت الإدارة عذره ، فلا شك أن هذا العذر الذي فرغته الإدارة وترتب عليه اعتبار العامل المختور منقطعاً عن العمل بغير إذن ، يخضع لرعاية المحكمة بأختياره عتصراً قانونياً لازماً لمشروعية القرار ، ومن ثم يتعين البحث فيما إذا كانت الإدارة محقة في عدم الاعتماد بما أبداه العامل المذكور من عدم استطاعته الحضور إلى القاهرة ، وبالتالي عدم إحالته إلى قومسيون طبي الخرطوم ، أم أنها على النقيض قد تثبتت الصواب في عدم الأخذ بهذا العذر ، والإحالة إلى هذا القومسيون ، وبالتالي يكون قرارها بأختياره منقطعاً بغير عذر مقبول ، غير صائب ومخالفاً للقانون (٣٩) .

كما أنه إذا كان انقطاع العامل عن العمل لأمراً خارج عن إرادته بسبب النقص عليه مثلاً فلا يصح اعتباره مستقلاً لأن قرينة الاستقالة الضمنية لا تترتب إلا على الانقطاع الاختياري بدون عذر مقبول . فإذا تبين أن العامل (٣٧). راجع العواض السابعة .

(٣٨) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٥ ق بجلسة ١٦٢٤/١٥ من ٧ رقم ٦٣ من ٦٣٤ ومقالة الدكتور عضوض من ٩٥ و ٩٦ ومؤلف الأستاذ شفيق أمام من ١٨٥ و ١٨٦ .

(٣٩) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٣٣ لسنة ١١ ق آنف الذكر .

أخذ يتروّد على جهة الإدارة عقب الإخراج عنه ملتصقا تسليمه العمل، وقدم طلبا بذلك لرفع شهادة من النيابة تتضمن تاريخ القبض عليه والإخراج عنه فلا يجوز اعتباره مستقिला، كما لا يجوز فصل العامل لجرد اتهامه وإن كان ذلك قد يبرر وقته لمقطع، أما الفصل فمرهين بثبوت ادانته في التهمة، إذ قد يتبين بعد الفصل فيها أنه بريء مما أسند إليه (٤٠).

وإذا كانت الاستقالة الحكيمة تقوم على قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقिला إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعتذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية، فإن هذه القرينة تنقضي إذا ما أبدي العامل العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين أن الاعتذار الذي تفرغ بها كانت غير صحيحة، فلا تنطبق أحكام الاستقالة الضمنية، وتجاوز مواخذه العامل ناديا في هذه الحالة، إذ إن انقطاع العامل عن عمله دون ترخيص سابق أو عذر مقبول يعدّ أخلاقا بواجبات وظيفته مبررا لمساقلته ناديا (٤١).

فإذا ثبت من الأوراق أن العامل قد أخطر من أول يوم انقطع فيه عن العمل من سبب انقطاعه، وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبي عليه ثم تظلم فوراً من نتيجة الكشف وطلب بإعادة الكشف فأجيب إلى ذلك بتنظيم

(٤٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٢٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ س ٨ رقم ٢٨٠ من ٥٥٦ وفي القضية رقم ١٥٣٢ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧ يناير ١٩٥٤ س ٨ رقم ٢٧٥ من ٥٤٧، وإذا حكم على موظف بالحبس وعاد من تلقاء نفسه إلى العمل بعد وقته مدة الحبس فإن الأمر لا يحتاج لغراز من الوزير بإددام الحكم الصادر ضده لا يؤثر على استمرار صلته بوظيفته كما أنه يستحق مرتبه عن المدة اللاحقة على مباشرته لعمله — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٥٥٣ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٢/٥/١٥ س ٦ رقم ٣٨١ من ٩٩١.

(٤١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/١١/٢٣ وفي الطعن رقم ١٠٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٣/١/١٣
س ٧ رقم ٢٦ من ٢٢٩.

لثاني مرة ، وفى ثاني يوم من توقيع الكشف عليه طلب أن يكون الكشف بعرفة القومسيون الطبي العام فأجيب أيضا إلى طلبه وكشف عليه وقسرو القومسيون أن صحته طبيعية ويعود إلى عمله وقد علم عملا اختياراً من اليوم التالي ، فتكون بذلك قد انتهت القرينة القانونية التي رتبها القانون على الانقطاع عن العمل لفترة معينة ، وبالتالي لا يسرى في شأن العامل المذكور حكم قرينة الاستقالة الضمنية ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصله من الخدمة بالتطبيق لمقتضى تلك القرينة قد صدر على غير أسس من القانون وفى غير الأحوال الموجبة لذلك (٤٦) .

على أنه من ناحية أخرى إذا ثبت أن انقطاع العامل عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية قد أعقبه تقدم العامل بإعذار رغبته بجهة الإدارة وكان رفضها بناء على تقارير المجلس الطبي العام بأن أسبابه لا تمنحه من تأجيل عمله ، فإن استمرار إنهاء خدمة ذلك العامل يكون سلبيا مبتدئا مع القانون (٤٦) .

وإذا نقل العامل إلى جهة فلم ينفذ نقله إليها ومضى ممتنعاً عن التنفيذ خمسة عشر يوما دون عذر مقبول يفتقر مستعنياً عن العمل ومستقلاً منه ، ولا يقدح في ذلك ما يتلوع به من أن سبب تخلفه عن العمل في الجهة المفقول إليها إنما هو أن قرار النقل يخفى في طياته جزاء تأديبياً بقنعاً ومن ثم هو قرار مخفف به ، وهما يكن من أهم في هذا الشأن فيوجب لكي يكون العذر مقبولا أن يكون ثمة مانع جدي وحتفي يبرر الانقطاع عن العمل . ويجرد استئصال العامل بأن نقله إلى جهة أخرى غير تلك التي كان يعمل بها قد

(٤٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٠٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٣ سبتمبر ١٩٦٢ من ٧ رقم ٢٦ من ٢٢٦ .
(٤٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٦ ق بجلسته ١٦/١١/١٩٦٣ .

تحينه على وجه مخالف للقانون أو يسبب له بعض المضايقات لا يبرر انقطاعه عن العمل ما دام في مقدوره تنفيذ هذا النقل ولو على مضض إلى أن يفصل في تطلبه بالطريق الإداري أو القضائي ، إذ ذلك من مخاطر الوظيفة ، والا لو سبقت للعامل أن يتبرد على قرار نقله يمثل هذه الذرائع دون قيام مفر جدى وحقيقي بتعبه الإدارة تحت رقابة المحكمة لاختل سير العمل الحكومى اختلالا يضر بالمصالح العام (٤٤).

وفي حالة ما إذا اقتضت جهة الإدارة بوجاهة العمل التى تقدم بها العامل المتقطع من عمله خمسة عشر يوما متتالية دون إذن ، وانتهت إلى ارتضاها أمذارا مقبولة فإنه يجوز لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمان العامل المذكور من مرتبه من مدة الانقطاع متى كان له رصيد من الأجازات .

ومناد ذلك أنه ما لم يصدر قرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه باستحقاق العامل المتقطع عن عمله مرتبه من مدة انقطاعه فإنه لا يستحق ذلك المرتب ، وهذا أمر يتفق مع قاعدة أصولية مؤداهما الأجر مقابل العمل ، ومن الطبيعى ألا يستحق العامل أصلا مرتبه من مدة انقطاعه التى لم يؤد فيها عملا .

(٤٤) حكم لمحكمة القضاء الإداري فى القضية رقم ٤٤٠ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٣/٢٦ س ٦ رقم ٢٥٠ ص ٧٣٤ وفى القضية رقم ٦١٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٣/٥/٢٤ س ٧ رقم ٦٧٨ ص ١٢٨٩ . على أن محكمة القضاء الإداري ذهبت فى حكم لها (فى القضية رقم ١٧٦٥ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٥/١/٣٠ س ٩ رقم ٢٢٥ ص ٢٦٦) إلى أنه لا يجوز افتراض أن العامل قد اعتبر مستتيلا من وظيفته لمجرد تخلفه عن العمل متى كانت الإدارة تعلم بسبب تخلفه فى المدة التى انقطع فيها عن عمله - لمطالبته مثلا بإعادة تسوية حالته على وجه يراه هو صحيحا وامتناع الإدارة عن إجراء هذه التسوية - فهذا الانقطاع لم يكن باتا بقصد هجر الوظيفة .

والمقصود برصيد الأجازات هو رصيد الأجازات الدورية .
ومن الواضح :

(أ) أن القانون قد قرر للعامل بعد ستة أشهر من التحاقه بالوظيفة أجازة سنوية تتراوح مدتها بين خمسة عشر يوما في السنة الأولى وشهرين بعد ذلك حسب الأحوال ، والسنة المعتبرة في حساب الأجازة الدورية تكون براماة بدء خدمة العامل ولا ترتبط بالسنة الميلادية ، لانعدام الارتباط أو التلازم بين السنة التي حددها المشرع والسنة الميلادية ، وإلأنه بغير ذلك تفوت الحكمة من النص في السنة الأولى للتعيين إذا لم يصادف تاريخه بدء سنة ميلادية (٤٥) .

(ب) أن القانون قد قرر للعامل أن يفتح برصيد أجازاته الدورية المستحقة من سنوات سابقة بشرط ألا تزيد الأجازة الدورية عن ثلاثة شهور .

وقد حفظ القانون للعامل الذي لا يحصل على أجازته الدورية في سنة من السنوات كاملة الحق في ضم ما لم يحصل عليه منها إلى رصيد أجازاته بحيث لا يزيد ذلك الرصيد على ثلاثة أشهر . وسيان في هذا الرصيد أن يكون العامل لم يحصل على أجازته الاعتيادية كاملة في سنة من السنوات بسبب تقصيرها أو تأجيلها أو الفائها أو قطعها من جانب الرئيس المختص ، أو يكون العامل لم يحصل عليها كلها بمحض اختياره (وطبقا للقانون ١٩٧٨/٤٧ الحالي فلا يجوز أن يحصل من الرصيد بما يجاوز سنتين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له من تلك السنة) (٤٦) .

(٤٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٥٠٧ لسنة ٧ ق بجلسته ١١ يناير ١٩٦٩ بس ٨ رقم ٤١ ص ٥٩١ وراجع أيضا الدكتور محمد منصور في بحثه ص ٩٨ - والأجازة السنوية طبقا للقانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ هي ١٥ يوما في السنة الأولى ، ٢١ يوما لمن أفضى سنة كاملة ٤٥ يوما لمن تجاوز سن الخمسين .

(٤٦) راجع في ذلك الأستاذ شفيق إمام - ص ٢٣٠ و ٢٢١ ويجدر أن نشير إلى ما بين المادتين ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

من عدم اتساق جدير بالمعالجة التشريعية ، وذلك فيما يتعلق بصرف المصروف
في حالة الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما وفي حالة الانقطاع
عن العمل دون اذن اقل من خمسة عشر يوما . وبالرغم من اتحاد طبيعة
الانقطاع في الحالتين نجد ان المادة ٤٩ تجعل اجازة حساب مدة الانقطاع
من رصيد اجازات العمل ومنحه مرتبه عن مدة الانقطاع لو كـيـل الوزارة أو من
يمارس سلطاته ، بينما تجعل المادة ٨١ ذلك جوازيا لو كـيـل الوزارة أو رئيس
المصلحة كل في دائرة اختصاصه .
وبالرغم من أن المشرع في المادة ٨١ المذكورة يجيز حساب مدة
الانقطاع ويمنع الراتب من رصيد الاجازات متى بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما ،
ويجيز ذلك ايضا متى لم يزد الانقطاع عن عشرة ايام بمقتضى المادة ٤٩ من
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فان المشرع قد فشل ايراد الحكم القانوني
من الانقطاع مددا تتراوح بين احد عشر يوما واربعة عشر يوما ، في حين
ان المادة ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي لم تكن تنطبق في
ذلك بين الانقطاع مدة عشرة ايام والانقطاع مدة تزيد على عشرة ايام وتبلغ
خمسـة عشر يوما ، وجعلت من الجائز لو كـيـل الوزارة أن يقرر عدم النصيب
من مرتبه اذا ابدى الموظف اسبابا معقولة تبرر هذا الغياب ، ونرى أن
يسرى بالنسبة لمن ينقطع مدة تتراوح بين احدى عشر يوما واربعة عشر يوما
ما يسرى بالنسبة للانقطاع مدة لا تتجاوز عشرة ايام وان كان نحن المادة ٤٩
من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ غير صريح في هذا الصدد ، ذلك لانه نادرا ما
يجوز قبول العذر في الغياب بالنسبة لمن استغفل تضييعه بغير اذن خمسة عشر
يوما متتالية فليس شبهة ما يمنع قانونا او منطقا او عدالة أن ينظر في قبول
العذر بالنسبة لمن قلت مدة انقطاعه دون اذن عن خمسة عشر يوما . ومن
هذا الرأي ايضا الاستاذ شفيق اهام في مؤلفه مسالك الذكر من ١٩٨٧ .
كما ان المادة ٨١ سالف الذكر قد استلزمت تقديم الاعذار في مدة
معينة ، بينما ان المادة ٤٩ المذكورة بالنسبة للغياب مدة اقل من خمسة عشر
يوما لم تقيد الاعذار بميعاد معين .

على أن الالتزام الواقع على العامل المنقطع عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما دون إذن بان يكفى بالأسباب المقبولة عن انقطاعه في خلال الخمسة عشر يوما التالية — هذا الالتزام يفترض أن يكون في حالة تمكنه من أن يتقدم بتلك الأضرار في المدة المقررة ، فإذا حالت قوة القاهرة دون إمكاته القيام بذلك خلال تلك المدة فلا شك أنه لا يكون مطالبا بتقديم تلك الأسباب إلا متى انقضت عنه تلك الحالة القاهرة .

ويثور في هذا المقام تساؤل عن البسطة التي تملك تقدير ما إذا كانت الأضرار التي تقدم بها العامل تصلح لتبرير انقطاعه عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية . وقد ذهب رأى (٤٧) إلى أنه ليس من المقبول أن ينفرد الرئيس الإداري بتقرير عدم مشروعية الغياب فيقرر أن انقطاع العامل كان بدون عذر مقبول وأن يترتب على ذلك فصله ، وإنما كل ما يملكه عند عدم اقتناعه بأن العذر الذي قدمه العامل عذر مقبول أن يحيل المخالف إلى المحاكمة التأديبية ، أي أن الذي يملك إنهاء خدمة العامل المخطور هو المحكمة التأديبية دون غيرها .

على أن هذا الرأي وإن عبر عن توصية إلى المشرع الدافع إليها البحث في كفاية ضمانات أوفى للعامل من الفصل التعسفي إلا أنه يخالف النصوص الوضعية القائمة والتي جرى عليها العمل عندنا . فلم تستلزم النصوص أن يكون إيقاع الإثر القانوني المترتب على انقطاع العامل من عمله دون إذن ودون عذر مقبول خمسة عشر يوما متتالية ونقبا على المحكمة التأديبية ، بل أن من المفهوم أن انتهاء الخدمة المترتب على الانقطاع عن العمل دون إذن وعذر مقبول المدة المذكورة ليس فصلا تأديبيا بل هو فصل غير تأديبي أصلا ولا ترتب عليه الآثار القانونية المترتبة على الفصل التأديبي . ولهذا فإن الذي يقدر وجاهة الأضرار التي يتبناها العامل بالتغيب دون إذن أنها هي جهة الإدارة لا المحكمة التأديبية . وتقدر جهة الإدارة هذه الأضرار بقولا ورفضاً على حد سواء فلها أن ترفض الأسباب التي أيداهما العامل لغيره غير

(٤٧) راجع الدكتور محمد عصفور في بحثه آف الذكر ص ٨٨ .

المتفنون له به ، ولها أن ترفضها وتمتيرها أعذارا واهية : أو لا ترقى إلى مرتبة الأعذار التي تبرر انقطاعه عن العمل دون إذن ، ولها أن ترفض تلك الأسباب انتهاء ، بمعنى أنها تملك أن ترفضها دون إلزام عليها في حالة عدم الاعتناع بها إلى إحالته إلى المحكمة التأديبية ليتخذ في شأنه جزاء تأديبي بالفصل .

وإذا كلن الحديث قد جرى فيما تقدم مرسلًا بأن قلنا أن لجهة الإدارة أن تقدر وجاعة الأعذار التي تقدم بها العامل المتغيب ، وأن ترفضها إذا رأت عدم اقتناعها بها (٤٨) فإنه يتعين الآن أن نتحد من نغنيه عندما نقول أن لجهة الإدارة دون المحكمة التأديبية أن تقدر أعذار العامل المتغيب . والذي قد يبين الأول وهلة من سياق المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٩) أن من يملك تقدير الأعذار هو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه ، إلا أن الصحيح في الأمر أن الذي يملك تقدير تلك الأعذار هو السلطة التي تملك التعيين أعمالا للقاعدة العامة التي تقضى بأن من يملك التعيين هو الذي يملك الفصل ما لم يرد نص صريح بخلاف ذلك . والسلطة التي تملك التعيين وفقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هي الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ، في غير الوظائف التي يكون التعيين فيها بقرار من رئيس الجمهورية ، وهي وظائف الدرجة الأولى فما فوق (٥٠) .

وقد أخذ بذلك كل من القانون رقم ٧١/٥٨ وللغانون ١٧/١٩٧٨ الحالي .
ويلاحظ أنه لا يلزم عرض أمر تقدير الأعذار التي يتقدم بها العامل المتغيب

(٤٨) وذلك بطبيعة الحال تحت رقابة القضاء الإداري كما سبق البيان .

(٤٩) وإلى حد ما أيضا من سياق المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٠) وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨١٦ لسنة ٤ ق بجلسته ٢٥ أبريل ١٩٥٩ أن الوزير يظل بحكم وظيفته الرئيس المسئول في الوزارة التي ينتسب إليها الموظف عن أعمال وزارته ، أما صدور القرار من رئيس الجمهورية فلا يمدو أن يكون تنويجا للعمل المسئول عنه الوزير أساسا في شكل قرار يصدر من رئيس الجمهورية . (س ٤ رقم ٩٠٤، ض ١١٧٥) .

دون عذر على لجان شئون الأفراد أو العاملين (٥١) فهذه بحسب نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٧١/٥٨ ، ١٩٧٨/٤٧ لا تختص وجوباً بشئون الفصل والاستقالة وإنهاء الخدمة بصفة عامة (٥٢) .

هذا ، وإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم أسباباً رفضتها الإدارة بحق ، اعتبرت خدمته منتهية بآثر رجعى يترد الى تاريخ انقطاعه من العمل (٥٣) فإذا كان انقطاعه من مهلة خمسة عشر يوماً أثر إجازة مصرح بها دون أن يبدى عذراً مقبولاً لانقطاعه اعتبرت خدمته منتهية منذ انتهاء الإجازة (٥٤) .

ولا يخرج القرار الصادر بإمتهل العامل أو الموظف مستقبلاً تطبيقاً للمادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٥٥) ، ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ ق ١٩٧٨/٤٧ في حقيقته من كونه قراراً بالفصل من الخدمة بغير الطريق التأديبى ، ومن ثم يخضع لنظام التظلم الوجوبى الى الهيئة الإدارية التى أصدرته أو الى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبث فى هذا التظلم (٥٦) .

(٥١) ومن قبلها لجان شئون الموظفين .

(٥٢) وكذلك المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٤٧٣ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٨/٤/١ .

(٥٤) حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٧٧ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٣/٢/٩ س ٧ رقم ٢٨٧ ص ٤٤٩ .

(٥٥) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من قبل .

(٥٦) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٥٣ لسنة ١١ ق بجلسته ١٩٥٨/٥/٢٨ س ١٢ رقم ١١٧ ص ١٢٦ وقررن مع ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٣٥١ لسنة ١١ ق بجلسته ١٧ ديسمبر ١٩٥٨ (س ١٣ رقم ١٤٧ ص ١٥٦) يؤيد الدكتور محمد عصفور فى مقالته

على أنه يجدر أن نحدد لصالح من تقرر هذه القرينة القانونية : لا شك ان هذه القرينة قد قرررها المشرع لصالح جهة الإدارة ، وذلك ضماناً لحسن سير العمل في المرافق العامة التي تتولاها ، بحيث اذا أصدرت جهة الإدارة قرارها هذا يكون قد قام على سبب صحيح متفق مع القانون . الا أنه ليس لمة ما يمنع سواء من نالحية الاعتبارات العلمية او الاعتبارات القانونية ان تتنازل جهة الإدارة عن التمسك بقرينة الاستقالة الحكيمة المقررة لصالحها . ماذا تغيب العامل المدة التي تعتبر خضفنه قد انتهت بها بمقتضى استقالة حكيمة . ومن ثم لا يعتبر قرار اعادته الى عمله بعد ذلك متضمناً تعيناً جديداً ، بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة (٥٧) .

آئمة الذكر ص ٩٦ وما بعدها — يؤيد اعتبار القرار الصادر باعتبار العامل المنقطع عن العمل خمسة عشر يوماً متتالية دون إذن ودون إذن مقبول باستقالة قراراً إدارياً مكتمل الأركان لجهة الإدارة في إصداره سلطة تقديرية في قبول الأذار التي يقدمها الموظف المنقطع أو عدم قبولها . ولهذا السبب يكون قرارها باعتبار الموظف المنقطع باستقالة قراراً إدارياً بالمعنى الصحيح يجب ان يتوافر فيه كافة الأركان التي تتطلب في أي قرار إداري عادي ويستطرد الدكتور محمد عصفور في مقالة مقررنا « أننا حتى لو سهلنا جدلاً بأن فصل الموظف المنقطع يتم بقوة القانون دون حاجة الى إصدار قرار إداري منشئ فان أقصى ما يمكن التسليم به ان القرار الصادر بفصل الموظف يعتبر قراراً صادراً عن سلطة مقيدة ، ومثل هذا القرار هو قرار إداري على أي حال لا بد ان يتوافر فيه كافة مقومات القرار الإداري حتى يكون مشروعاً . على ان من المسلم به نقضاً ان القرارات التنفيذية وهي تلك القرارات التي تصدر تنفيذاً لحكم قضائي أو قرار تنظيمي عام — لا بد وان يتوافر فيها ما يتوافر في القرارات الإدارية العادية ، باعتبار ان القرارات التنفيذية هي تصرفات قانونية لا بد وان تصدر من مختص ، وليس مجرد أعمال يادية حتى يستطيع أي شخص من السلم الإداري القيام بها » .

(٥٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للنسب الاستشاري بجلسته ١٩٦١/٦/٩ فتوى رقم ٤٨٢ مؤرخة ١٩٦١/٦/٢٩ — مجموعة فتاوى الجمعية العمومية للنسب الاستشاري الصادرة عن المكتب الفني لمجلس الدولة ص ١٤ و ١٥ رقم ٢٥٥ ص ٥١٦ و ٥١٧ .

وعلى ضوء هذا الذي قلنا من أن الاستقالة الحكيمة أن هي الا ترينة
مقررة لصالح جهة الادارة ماننا نعتقد أن صياغة المواد ٦١ من القرار الجمهوري
رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة السكك الحديدية و ٥٩ من
القرار الجمهوري رقم ١٢٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد و ٦١
من القرار الجمهوري رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة المواصلات
السلكية واللاسلكية عندما جرت بانه « يجوز اعتبار الموظف مستقila ...
إذا انقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم ...
خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن تخلفه كان لعذر مقبول » ..
هي النسب صياغة لفكرة الاستقالة الحكيمة في حالة الانقطاع عن العمل
دون إذن أو عذر مقبول خلال خمسة عشر يوما إذ انها قد استشغلت ماهية
هذه القرينة وحقيقتها الجوهرية .»

وإذا كان الانقطاع عن العمل سببا قانونيا لانقسام رابطة التوظيف متى
توفر شروطه وحما التخلف من العمل المدة التي رايناها وعدم وجود الإذن
أو العذر المقبول فانه لا يجوز اعتبار العامل مستقila إذا كانت قد اتخذت
ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل (٥٨) ، فقد تبين جهة
الادارة انقطاع العامل من عمله واستطاعته لا يتم على رغبته في ترك العمل
وانهاء خدمته باستقالة ضمنية بقدر ما ينم عن ميل الى الاستهتار وعدم

(٥٨). ويبدأ حساب الشهر المذكور من يوم الانقطاع ذاته ، فليس الشهر
التالي هو شهر فبراير بالنسبة لشهر يناير وشهر مارس بالنسبة لشهر فبراير
وهكذا . إذ يتربط على هذا الرأي اختلاف في المعاملة بالنسبة للعاملين
المنتظمين تبعاً لليوم الذي يحدث فيه التغيب خلال الشهر ، هل هو في آخره
أو في منتصفه أو في أوله - كما انه لا ينتظر لحساب الشهر التالي المذكور
أن تتحقق المخالفة بالكمال الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما . كما ليس
بلازم من باب أولى أن يبدأ حساب الشهر المذكور بعد تحقق المخالفة بالكمال
الانقطاع خمسة عشر يوما زائد خمسة عشر يوما الأخرى المحددة ليقدم
العامل المنتظم اعذاره .

الاعتماد بما للمصل في خدمة الإدارة من الاحترام اللائق به ، فتعفيه عنئذ الى المحاكمة التأديبية لتنظر في أمره ، وقد تسفر هذه المحاكمة عن أدانته ودمخ سلوكه بلته جرم ادارى جسيم وتنتهى الى مجازاته بعقوبة الفصل .
واذا تنتهى خدمته بهذه العقوبة فانها تكون قد أنتهت بسبب تأديبي يرتب الآثار القانونية المترتبة على الفصل بالطريق التأديبي ، وهى آثار اشد من الآثار المترتبة على انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة التى تعد طريقاً غير تأديبي لانتهاء الخدمة (٥٩) .

وتقابل مدة الشهر التى يجوز لجهة الإدارة التعاسة ان تتخذ خلالها الاجراءات التأديبية ضد العامل المتغيب عن عمله دون اذن أو عذر مقبول — تقابل ما رأيناه بالنسبة للاستقالة الصريحة من ان لجهة الإدارة ان تبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه . ويؤكد ذلك ان ارادة العامل لا تعتبر في اى حال من الأحوال حاسمة في تحقيق انتهاء الخدمة .
وكما ان انفصام الرابطة الوظيفية لا يتأتى بمجرد تقديم طلب الاستقالة في حالة الاستقالة الصريحة ، فهو لا يتأتى أيضاً بمجرد انقطاع العامل عن عمله في حالة الاستقالة الحكيمة . وكما ان الأثر القانوني في الاستقالة الصريحة انما يترتب على قرار قبول الاستقالة ايجابياً كان أو سلبياً ، فان أداة فمصم الرابطة الوظيفية بين العامل والدولة في حالة الاستقالة الحكيمة انما هو القرار الإداري باعتباره مستقلاً (٦٠) .

وقد استحدث كل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧/١٩٧٨ الحالي حكماً جديداً للاستقالة الحكيمة وهو حالة انقطاع العامل بغير اذن تقبله جهة الإدارة اكثراً من عشرين يوماً غير متصلة في السنة بالنسبة للقانون الأول ، اكثراً من ثلاثين يوماً غير متصلة بالنسبة للقانون الثانى ، وقد اعتبر القانونان المذكوران ان هذا الانقطاع يجعل خدمة المنقطع منتهية ، وتتم في هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال المدد المذكورة .

(٥٩) ويسرى هذا الحكم أيضاً في حالة الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية .

(٦٠) تارن مع ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ من ٨ رقم ٣٣ من ٣٦٨ .

وقد اشترط المشرع في القانونان المذكوران وجوب انذار العامل كتابة قبل اجراء قرينة الاستقالة الحكيمة سواء بالنسبة لمدة الانقطاع المفصلة او غير المفصلة وقد جعل المشرع هذا الانذار وجوباً ملاً يجوز اعمال القرينة المذكورة قبل توجيه هذا الانذار ، ويتم هذا الانذار بعد الانقطاع لمدة خمسة ايام في حالة انقطاعه المدة المفصلة وعشرة ايام في حالة انقطاعه المدة غير المفصلة .

المبحث الثاني

الاتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص

يعتبر مستقلاً ايضاً العامل الذي يلتحق بالخدمة في حكومة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . فقد اتفق البند ٢ من المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١١) ، والمادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨/١٩٧١ ، ٩٨ من القانون الحالي رقم ١٩٧٨/٤٧ قرينة قانونية على الاستقالة في حق العامل الذي يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون اذن بذلك (١٢).

وتعتبر خدمة هذا العامل منتهية بالاستقالة الحكيمة من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الاجنبية . على انه يشترط لاعمال تلك القرينة القانونية ان يتوافر شرطان :

(١١) ومن قبل البند ٢ من المادة ١١٢ من القانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٢) اشير اكثر من مرة الى هذه القرينة عند الكلام عن القرينة المماثلة في حالة الغياب عن العمل ، فيجب الرجوع الى تلك الاشارات .

الشرط الأول - الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية :

وواضح من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١٦) والمادة ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أنه يجب لتحقيق هذا الشرط لمران :

(أ) أن يلتحق العامل بخدمة حكومة أجنبية ، فإذا كان العامل قد تقدم بمجرد طلب للالتحاق بخدمة حكومة أجنبية أو كان موضوع قبوله مازال قيد البحث فإن قرينة الاستقالة الحكيمة المترتبة لانتهاء الخدمة لا تكون قد توافرت .
على أن الالتحاق يعنى التعيين بحسب ، ولا يلزم استلام العمل ، فإن خدمة التعامل المذكور تعتبر منتهية بمجرد التملقة بخدمة الحكومة الأجنبية لا باستلامه العمل لديها فعلا (١٤) . وسيلان بعد ذلك أن يكون التحاق العامل بخدمة الحكومة الأجنبية بآجر أو بدون آجر .

(ب) أن يكون التحاق العامل بخدمة حكومة أجنبية ، إما إذا التحق بخدمة هيئة أجنبية خاصة مثل شركة أو جمعية أو معهد خاص فإن قرينة الاستقالة الحكيمة لا تتوافر في حقه ، وإن كان ذلك لا يحول دون تعرضه للمساواة التأديبية ، على أنه لا يلزم أن يلتحق العامل بحكومة أجنبية في الخارج ، بل يكفي لاعتبار خدمته منتهية باستقالة حكيمة أن يلتحق بسفارة أجنبية أو بفرع من فروع حكومة أجنبية تعمل في مصر .

ويسرى ذات الحكم على الالتحاق بهيئة أو منظمة دولية مثل جامعة الدول العربية أو هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المنتشرة في أنحاء العالم ، ذلك أن الهيئات الدولية إنما هي مجموع من دول أجنبية ، ومن ثم يسرى عليها الحظر الخاص بالالتحاق بخدمة حكومة أجنبية .

(١٦) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(١٤) راجع عكس ذلك الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه سالف

الذكر ص ٢٨ .

الشرط الثاني — عدم الحصول على ترخيص :

يمكن للعامل أن يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون أن يعرض نفسه لقرينة الاستقالة الضمنية متى حصل على ترخيص بذلك من حكومة جمهورية مصر العربية. وبغداد ذلك أن نأخذ له بذلك الجهة التي ناط بها القانون منح هذه التراخيص وهي وزير الداخلية ، فقد نص القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ (١٠) على أن « يحظر على كل شخص يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة أن يتعاقد للعمل أو يعمل في حكومة أجنبية أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية » دون أن يحصل على إذن سابق من وزير الداخلية ، سواء كان هذا العمل باجر أو بمكافأة أو بالجلان » .

وقد نوضت المادة المذكورة وزير الداخلية في وضع الشروط التي تتوافر في طالب الإذن وإصدار صور النماذج التي تقدم عليها طلبات الاستئذان بالنسبة الى كل من عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وغيرهم .

ولا يعرض العامل الذي يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص لامتناع قرينة الاستقالة في حق من تاريخ التحاقه بخدمة تلك الحكومة بحسب ، بل ولمقوبة جنائية قررتها المادة الخامسة من القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ آتف الذكر هي الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وكما هو الحال في شأن قرينة الاستقالة المفترضة في حق العامل الذي ينقطع عن عمله خمسة عشر يوما بغير إذن فانه لا يجوز اعتبار العامل الذي يلتحق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص مستقila اذا كانت قد اتخذت ضده

اجراءه تديبية خلال الشهر التالي لالتحاقه بالخدمة فى حكومة اجنبية .
وقد قدس المشرع ان التحاق الصالح بخدمة احدى الحكومات الاجنبية قد
ينطوى بذاته او فى آثاره على سلوك وظيفى معيب لا يستأهل مجرد اعتباره
منطويا على استقالة ضمنية ، ويستوجب ان يرد عليه باتخاذ الاجراءات
التديبية الصارمة فى مواجهة العامل الذى التحق بخدمة حكومة اجنبية .

على انه يجدر ان نقرر ان قرينة الاستقالة فى حالة العامل الذى
يلتحق بخدمة حكومة اجنبية انها قصد بها ان يحذر العامل من مغبة تصرفه
هكذا وان ينبه الى انه قد يجد الإدارة قد أنهت خدمته منذ التحاقه بخدمة
حكومة أخرى بمعنى أنها قرينة قررها المشرع لصالح جهة الإدارة الحريصة
على حسن سير مراقبتها . ون ثم ليس ما يمنع من ان تعجز عن إصدار
قرارها باعتبار عاملها المذكور مستقila أو ان ترتضى استصداره إجازة لاحقة
لأستقالته بخدمة الحكومة الأجنبية ، فتمتبر علاقته الوظيفية مستمرة ، ولا يعد
قرار احادته الى عمله بعد ذلك قد تضمن تعيينا جديدا . وقد يوجد من الظروف
الواقعية المحيطة بالأمر أو بالعامل ذاته أو بسلوكه ما يجعل تمسك جهة
الإدارة به وإبتاءها عليه فى خدمتها ما يحقق صالح الوظيفة أكثر مما يحقته
انتهاء خدمته .

ويمكننا ان نقرر بعد كل ما تقدم مبلغ ما توصل اليه من خلا النظره
المسطحة والقراءة السريعة لنص المادة ٨١ من القانون رقم ٦ لسنة
١٩٦٤ (١١) وأيضا المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٨
من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اذ ضل من يعتقد ان انتهاء الخدمة
بالتطبيق لتلك المواد انها هو من تبيل انتهاء الخدمة المترهب بقوة القانون
ببجود تحقق واقعة الانتطاع عن العمل أو الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون

(٦٦) ومن قبلها ايضا المادة ١١٢ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ترخيص ، فان انتهاء الخدمة في هذا المقام انها يتم بقرار اداري سببه هو الانقطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية على نحو ما تقدم ، كما ان طلب الاستقالة هو السبب الذي يقوم عليه قرار الاستقالة ويجعل انتهاء الخدمة عملا مشروعا .

المبحث الثالث

الزواج باجنبية وحظره على بعض طوائف عمال الدولة المدنيين

الزواج باجنبية محظور على بعض طوائف عمال الدولة المدنيين للاعتبارات تتعلق بالحرص على سلامة الدولة وأمنها على الأخص . واذا كان هذا الحظر قد قرره مادة مثل المادة ٥٥ بقرة ٦ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة ، ومن قبل قرره مادة مثل المادة الأولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٤٨ لا على الضباط وصف الضباط بحسب بل وعلى الموظفين المدنيين التابعين للقوات العربية ايضا (٦٧) ، فإن هذا الحظر نجده على الأخص في قوانين السلكين الدبلوماسي والقنصلي .

حظر الزواج باجنبية على أعضاء السلكين السياسي والقنصلي :

يبين من استقراء التشريعات الخاصة بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي أن المرسوم الصادر في ٥ أغسطس سنة ١٩٢٥ الخاص بالنظام

(٦٧) مثل من يشغل وظيفة مراقب بوزارة الحربية ، اذ هو بحكم وظيفته متصل بأمر القوات المسلحة عالما بأحوالها وانما على أعمالها وأسرارها وكل ما يتعلق بها — راجع فتوى إدارة الفتوى لوزارة الحربية برقم ٢٦٩ في ١٩٣٨/٢/٣١ مجموعة السنوات الأولى والثانية والثالثة للفتاوى رقم ٣٣٨ ص ٥٤٠ .

الفصلى والمرسوم بقانون الصادر فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية ، لم يتضمن حظر زواج رجال السلطن السياسى والفصلى من اجنبيين ، وانما ورد هذا الحظر فى تشريع خاصى هو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ الذى نص فى المادة الاولى منه على انه « لا يجوز للمثليين السياسيين ولا للمبورى الفصلات التزوج من غير مصرية » ثم نصت المادة الثانية على ان « الموظف الذى يخالف الحكم المتقدم يعتبر مستقيلا » ثم جاءت المادة الثالثة ونصت على ان « يسرى هذا القانون على ابناء المحفوظات فى المفوضيات والفصليات ، وكذلك على التلاميذ المحققين بالسلطن السياسى والفصلى » ولما اعيد تنظيم السلطن العبلوماسى والفصلى بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ نص فى المادة الاولى منه على انه « يلقى المرسوم بالقانون الصادر فى ٥ من اغسطس ١٩٢٥ الخاص بالنظام الفصلى والمرسوم الصادر فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية والقوانين المحلة لها ، ويستعاض عنها بالقانون المرافق . كما يلقى كل حكم يخالف احكام هذا القانون عند العمل به » ويبين من مراجعة نصوص القانون المذكور انه تضمن فى الباب الاول احكاماً لتنظيم السلك السياسى من السفراء حتى المحققين ، كما تضمن احكام السلك الفصلى من القناصل العامين حتى سكرتيرى الفصلات ، ثم تكلم فى الباب الثانى عن الاحكام المشتركة بين اعضاء السلطن من تعيين واقدمية وترقية ونقل وندب ومرتبات واجازات وواجبات وتاديب ، الى ان جاء فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء الخدمة فنص فى المادة ٤٢ منه على ان « يعتبر مستقيلا من وظيفته من يتزوج من اعضاء السلطن الدبلوماسى والفصلى بغير مصرية » وهذا النص ترديد لنص المادة الاولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ ، وليس ملفياً له من حيث البدأ . وغاية الامر ان القانون الجديد قد رده بمناسبة اعادة تنظيم اعضاء السلطن السياسى والفصلى بتشريع شامل لجميع الاحكام التى اراد تنظيم شئونهم بمقتضاها . ومن باب لولى لا يعتبر القانون الجديد رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ملفياً لا صراحة ولا ضمناً لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ والى تجعل حظر الزواج بغير مصرية منسحباً على ابناء المحفوظات ، فضلاً عما تقدم فان القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ لم يتناول بالتنظيم سوى اعضاء

السلوكين السياسى والفنصلى دون ائناء المحفوظات نغظلل التشريعات الخاصة بهم ، ومنها نص المسادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر ، قائمة ونافذة فى حقهم ، وهى التى تنص على أن يسرى هذا القانون على ائناء المحفوظات فى الموضوعيات والفنصليات ، فان تزوجوا على خلاف احكام هذا النص اعقبوا مستقيلين (١٨) .

وقد قام حظر الزواج من غير مصرية على اعضاء السلوكين السياسى والفنصلى وعلى ائناء المحفوظات ، واعتبار الموظف الذى يخالف ذلك مستقिला من وظيفته — قام على حكمة تشريعية تتعلق بالمصلحة العليا للدولة حماية لانها فى الداخلى والشارج ومنعا لتسرب اسرارها ، فهو واجب لصيق بالوظيفة يقع على عاتق من يضطلع بها ، طالما كان قائما بها ، وايا كان سبب اضطلامه باعبائها . يستوى فى ذلك أن يكون ذلك بطريق التمييز فيها أو بطريق الذنب لها ، لقيام العلة فى الحالتين ، ولأن المندوب يتحمل باعباء الوظيفة جميعها وبهذا الواجب بالذات طوال مدة ندبة ، شأنه فى ذلك شأن المعين على حد سواء (١٩) .

(١٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ س ٣ رقم ١١٤ ص ١٠٦٣ . وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية رقم ٦٧ فى ٢٠ من يولية ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى للفتاوى — السنتان ٩ و ١٠ رقم ٢٥٠ ص ٣٥٧ وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ .

(١٩) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ سالف الذكر وعكس ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٣ ص ٦٠٣ وقد ذهبت فيه محكمة القضاء الادارى الى أن المقصود بالحظر الموظفون المعتبرون اعضاء فى السلوكين السياسى والفنصلى ، اى الموظفون المعينون فعلا فى تلك الوظائف دون المنتدبين ، ذلك انه اذا كان لا جدال فى أن تحريم الزواج من اجنبيات على اعضاء السلوكين السياسى والفنصلى وائناء المحفوظات تشريع استثنائى ، قصد به حماية أمن الدولة ومنع تسرب الاسرار والاخبار الى الدول الاجنبية ، واذا كان هدف المشرع من اصدار

المبحث الرابع الترشيح لعضوية مجلس الأمة (مجلس الشعب)

هل يعتبر العامل الذي يرشح نفسه في انتخابات مجلس الأمة مستقبلا من وظيفته . وبعبارة أخرى هل ثمة قرينة قانونية على الاستقالة في حق أي عامل يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة ؟

لم يتضمن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ او القوانين اللاحقة عليه نصا يقرر مثل هذه القرينة . على أن المادة ٦٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفي الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، وكذلك المادة ٦٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٣ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد نصت على

تلك القوانين هو رعاية المصلحة العليا للبلاد ، إلا أن ذلك لا يمكن أن يقوم سببا في تغيير طبيعته في كونه شرعا استثنائيا بوضعه قيда على حق من أقدم حقوق البشر ، ألا وهو حق الزواج ، ذلك الحق الذي يقوم على أساسه بتيان الأسرة وكيانها ، وهي العمود الفقري لحياة المجتمع ورفقه ، الأمر الذي يتعين معه عدم التوسع في تطبيق ذلك الاستثناء إلا في أضيق الحدود بالقدر المستطاع .

هذا ، وإذا كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ التي حظرت على المهنيين السياسيين والقنصلين الزواج من غير المصريين ، والمادة الثانية التي تعتبر من يخالف هذا الحظر مستقبلا - إذا كانت هاتان المادتان لا تسريان على الماضي ، إلا أن الإدارة قد رأت أن الزوج التي تملكه والغرض الذي صدر القانون من أجله يقتضيان نقل المتزوجين بغير مصرات قبيل صدوره إلى وظائف أخرى غير وظائف السلك السياسي ولا يمنع من ذلك كون الزوجة قد اكتسبت الجنسية المصرية بزواجها من مصري لأن الزواج هو الذي يمنع من التعمين في وظائف السلك السياسي والقنصلي بحفاظة على أسرار الدولة التي يؤتمن عليها رجال هذا السلك بحكم مناصبهم . (حكم محكمة القضاء الإداري في القضيتين رقمي ٤٤٨ و ٥٥٠ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٢/٦/٢٤ ص ٧ رقم ٨٤٥ ص ١٧٣٣) .

أنه « لا يجوز للوظف أن ينتهى الى حزب سياسى أو يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية » ويعتبر مستقلا كل من يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة (٧٠) « وقد جاءت هذه النصوص توفيدا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى نصت على أنه « لا يجوز للوظف أن ينتهى الى حزب سياسى أو أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية أو دعايات انتخابية » ويعتبر مستقلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه » .

على أن المجادلة فى قيمة هذه القرينة القانونية وسلامتها لم يعد له محل بعد أن ألغيت بصور القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ فى شأن مجلس الأمة ، وذلك لأنه بعد أن نصت المادة ١٨ منه على أنه « لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الأمة وتولى الوظائف العامة » (٧١) « مضت المادة ١٩ منه فنصت على أنه « يعتبر الأشخاص المشار اليهم فى المادة السابقة ممن انتخبوا لعضوية مجلس الأمة متخليين مؤقتا عن وظائفهم بمجرد توليهم أعمالهم فى المجالس » ويعتبر العضو متخليا نهائيا عن وظيفته بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصفحة مضيته بمجلس الأمة إذ لم يبد رغبته فى الاحتفاظ بوظيفته » (٧٢) .

ومناد ذلك أن الذى يرشح نفسه من العاملين المدنيين بجهات الادارة

(٧٠) لها المادة ٦٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤١ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة البريد فانها وان كانت لا تجيز لموظف الهيئة أن ينتهى الى حزب سياسى أو يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية ودعايات انتخابية أو يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة الا أنه لا يرتب الاستقالة على مخالفة ذلك .

(٧١) وتعتبر وظيفة عامة فى تطبيق احكام هذا القانون كل مهل يستحق صاحبه مرتبا أو مكافأة من الحكومة أو المجالس المحلية وكذا وظائف العهد والمشايع .

(٧٢) ولا يترتب على ذلك سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة كلياً أو جزئياً ، والى أن يتم التخلي نهائيا لا يتناول العضو سوى مكافأة العضوية .

لعضوية مجلس الأمة لا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته إلا من تاريخ تولية عمله في المجلس بعد نجاحه في الانتخاب (٧٣) إذا لم يطلب إبطال انتخابه ، أما إذا قدم طعن بصحة عضويته بمجلس الأمة فلا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته إلا بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته ، وذلك أيضا إذا لم يبد رغبته في الاحتفاظ بوظيفته بدلا من العضوية .

وعلى ذلك لا يمكن اعتبار أي عامل من العاملين المدنيين في الدولة مستقila مجرد ترشيح نفسه لعضوية مجلس الأمة بل أن صلته بجهة الإدارة التي يعمل بها لا تنتهي إلا بعد فوزه تاياما بالعضوية في الانتخاب على التصيل السابق أيضاحه ولا يستثنى من ذلك إلا بعض فئات معينة منها رجال القوات المسلحة والشرطة وأعضاء الهيئات القضائية ، فهؤلاء لا يجوز ترشيحهم بحسب المادة ٥٣ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ المذكور — قبل تقديم استقالاتهم من وظائفهم ، وتعتبر الاستقالة مقبولة من تاريخ تقديمها (٧٤)



(٧٣) بل أن فئات من العاملين يجوز لهم الجمع بين عضوية مجلس الأمة والوظيفة العامة ، وبالتالي لا محل لتصور الاستقالة بالنسبة لهم — راجع القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٦٣ المعدل لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٣ .

(٧٤) وكانت المادة ٧٨ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ في شأن السلطة القضائية تنص على أن يعتبر مستقila من وظيفته كل من رشح نفسه للانتخابات العامة ما تاريخ ترشيحه .

الفصل الثالث

الاستقالة التيسيرية

يعمد المشرع في بعض الأحيان الى تحبيذ اعتزال بعض الموظفين للخدمة وتيسيرها عليهم لاعتبارات يقدروها ، وذلك بتقديم ميزات لمن يقدم منهم طلبه بترك الخدمة كإضافة مدة اعتبارية الى مدة خدمته الفعلية المحسوبة في المعاش، وكمنح علاوات تضاف الى المرتب الذي يحسب على أساسه المعاش .

ولكى يفيد الموظف من هذه الميزات يتقدم بطلب الى جهة الإدارة ينصح فيه من رغبته في ترك الخدمة وهو ما يعد طلباً بالاستقالة . ولما كانت هذه الاستقالة تختلف حسب ظروفها والآثار المترتبة عليها من الاستقالة المتحذية في الظروف العادية ، فإننا نطلق على تلك الاستقالة الاستقالة التيسيرية تمييزاً لها عما يمكن أن نسميه بالاستقالة العادية .

وقد عهد المشرع عندنا الى تقرير الاستقالة التيسيرية في ثلاث حالات : الحالة الأولى عندما أصدر مجلس الوزراء قراراته في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ٩ و ١٦ من ديسمبر عام ١٩٥٣ ، والحالة الثانية عندما صدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وأخيراً عندما صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨٣ بتعديل أحكام قانون المعاشين الخننيين بالدولة الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وندرس كلا من هذه الحالات في بحث مستقل .

المبحث الأول

قرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر
و ٩ و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣

لمجلس الوزراء أن يقرر ، لاسباب يكون تقديرها هوئولا إليه ، منح معاشات استثنائية أو زيادات في المعاش للموظفين والمستخدمين الحاليين الى المعاش والذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٣٨ من

الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، فلا تثريب عليه أن هو استعمل سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة أمثالاً لقرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بقبول طلبات اعتزال الخدمة المقدمة على أساسها (١) .

وقد أصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ قراراً يقضى « بضم مدة خفّة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلباً خلال سنتين يوماً باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » وكثفت في القرار ذاته عن المصلحة العامة التي تفيهاها من إصداره ، وهي « الرغبة في إفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة ، وفتح باب التوظيف أمام المتفوقين ، من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية وذلك بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فاعلى ولو كانوا أنفسهم من الأكفاء وذلك بمنحهم إياها مالية إذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم . وبهذا تتحقق المصلحة العامة التي توخاها القرار على الوجه المعين الذي استهدفه (٢) » .

ثم أصدر مجلس الوزراء في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ قراراً مكملاً للأول وذلك بالموافقة على « منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ الفرق مشاهرة عن المدة المضاعفة على أساس المرتب مضاعفاً اليه أمانة الغلاء وبين المعاش مضاعفاً اليه أمانة الغلاء خلال تلك المدة ، مع عدم إدخال الجداول التي تستحق أثناء المدة المضاعفة في حساب المعاش ، هذا مع مراعاة إدخال ما هيئت المدة المضاعفة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساساً لتسوية المعاش » .

ثم أصدر مجلس الوزراء في ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ قراراً بـ

القرارين المشار إليهما على موظفي الدرجة الثالثة بما دونها .

- (١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١١/٣ من ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .
- (٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/١/١٦ من ١ رقم ١٠ ص ٩١٢ .

في تطبيق هذه النصوص :

ويبين من ذلك ان اعتزال الخدمة على مقتضى القرارات المسالفة الذكر هو عملية ادارية تثار بطلب يقدم خلال مدة السنتين يوما المشار اليها ، وان رابطة التوظيف لا تنقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . فمجلس الوزراء هو السلطة التي تلك التصرف في طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول او بالرفض على خلاف ما يجرى في طلب الاستقالة العادية ، فالوزير المختص او رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذي يملك البت في الاستقالة العادية ، اما في الاستقالة التيسيرية وفقا لقرارات مجلس الوزراء المذكورة فان مجلس الوزراء هو الذي يبت بقبول طلب اعتزال الخدمة ، ولا يصدر قرار الوزير الا تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور .

وليس صحيحا القول بان سلطة جهات الادارة في تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك في شيء - ليس هذا القول صحيحا لان البامث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية لما فوقها في قطاع هو مركز الصدارة وفي منطقة هي جبهة القيادة من تلك الاداة ، ولم يقصد القرار ابدا التخلص من توفيق الادارة بصلاحياتهم . ومن اجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء ، فلا يجوز الاعتزال الا لمن يرى انه غير صالح ، كما ان القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له وشرع لتحقيق الغاية ذاتها :

واذا كان ذلك هو محتوى القرار ثم القانون ، وتلك هي الغاية التي يتلاقى فيها فيكون من غير المقبول - والحالة هذه - القول بان وظيفة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين ، بل هي على العكس من ذلك منوط بها تنفيذه والعمل على تحقيق اهدافه . فلا جناح عليها ان هي بصرت موظفا ممن تعتقد انهم من يعينهم هذا القرار با يفيد

من مزايا اعتزال الخدمة بوجبه ، ويمرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه ان لم يعزل الخدمة بوجبه القرار - لا جناح عليها في ذلك ، بل هي مندوبة اليه ، ومن ثم هي في هذا كله لا تتخذه وسائل غير مشروعة ، ولا تجاوز سلطتها لو تساء استعمالها أو تخفف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح بروحها وتحقيق المصلحة العامة المتفسدة منها (٢) .

وليس سلبها القول بأن رابطة التوظيف تظل قائمة حتى يوم ابلاغ الموظف بقرار مجلس الوزراء الموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين كانتا تقضيان بأنه يجب على الموظف ان يستمر في عمله الى ان يبلغ بقرار قبول الاستقالة . واذا كان الموظف يستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه بقرار قبول الاستقالة فان العلاقة الوظيفية بين الحكمة والموظف انما تنفصم عراها متى قام سبب من اسباب انتهاء الخدمة المقررة قانونا . وهو في هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة ، انا استمرار الموظف في القيام باممال وظيفته فلا يغير من الامر شيئا ، ذلك ان الخدمة تعتبر منتهية بتطبيق سببها ، ويعتبر الاجر الذي يستحقه الموظف اذا استمر في مهلة مؤقتة بخذ ذلك كإقامة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٤) .

وفني عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول طلب اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٩٠٤ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٦ س ٣ رقم ٦ ص ٥٢ وفي الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق سالف الاشارة اليه .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٧٢٢ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ س ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

المزايا المبنية في القرارات آنفة الذكر ، فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزل
من الخدمة على أساس القوانين المنوّه عنها بمزايا أقل مما جاء بها (٥) .

وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ صريح في اخذ
ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش ،
بما لا يترك مجالا لأي شك في أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في
المعاش عند تسويته بالتطبيق لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥
من نوفمبر ١٩٥٣ ومن ثم لاوجه للقول بأنه يشترط لتطبيق قراري مجلس
الوزراء سالف الذكر أن يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب
المدة المضمومة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان الموظف
قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة ، أو بلغ سن الخمسين بعد
تضاء خمسة عشرة سنة كاملة فيها (٦) .

وبجلسة ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا بشأن
قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الانحياز ، وقد
قضى هذا القرار بضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين لهؤلاء الموظفين مع صرف
المرتب اليهم خلالها ، مستهديا في ذلك أن يتمتعوا بمزايا مناسبة عند تركهم
الخدمة وذلك لمدة سنتين .

كتاب دوري ديوان الموظفين رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ :

وقد كان ديوان الموظفين قد أصدر في ١٧ من يناير ١٩٥٤ كتابه
الدوري رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن قواعد تيسير اعتزال الموظفين المشتركين

(٥) وإن كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا
أكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح . كما لا من الناحية
الأخرى أن ينفي الخدمة على غير الأساس المتقدم ذكره مستعملا في ذلك
سلطاته الأخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح . وتلك عندئذ تكون عملية
إدارية أخرى بشروطها وأوضاعها الخاصة — حكم المحكمة الإدارية العليا
في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٦) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة
٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٣ ص ٢٤ .

فى صندوق الادخار . نص فيه على انه « تنقضى المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٣ بأن الموظف المشترك فى صندوق الادخار الذى يستقيل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة او قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدى اليه الاموال التى خصت من مرتبه مع مائة مائة قدرها ٣٪ سنويا .

ونظرا لان مجلس الوزراء قد اصدر فى ٤ نوفمبر ١٩٥٣ قرارا بضم مدة خدمة لا تتجاوز السنين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مباشرة لموظفى الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما متى اُجاز مجلس الوزراء ذلك ثم اعقب ذلك قراره فى ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ فى شأن اعتزال الخدمة للثبتين من موظفى الدرجة الثالثة فاعل الذين يتقدمون باستقالاتهم فى نفس المهلة .

ونظرا لان اعتزال الخدمة على الصورة المتقدمة يسرى على الموظفين الذين لهم حق اعتزال الخدمة مع حفظ حقهم فى المعاش بالتطبيق لاحكام قانون المعاشات .

لذلك ورغبة فى ان يستفيد الموظفون المشتركون فى صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فى المهلة سالفة الذكر ، فقد صدر قرار مجلس الوزراء فى ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بالتخصيص للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المخفزة لحسابهم كاملة أى المبالغ التى اداهها الموظف وحصة الحكومة مع موافدها ، وذلك وفقا للقواعد الآتية :

أولا - ان يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا - ان يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالاتهم حتى ٣ من يناير ١٩٥٣ .

ثالثا - أن تكون مدة خدمة الموظف المستقيل المحسوبة في صندوق الانقار خمس عشرة سنة على الأقل بصرف النظر عن السن أو أن يكون بلغ سن الخمسين على الأقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا - يؤدي صندوق الانقار الى الموظف المستقيل الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا - تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير ١٩٥٤ على أن يكون اداء هذا المرتب على اربعة وعشرين قسطا شهريا ، واذا كانت المدة الباقية على بلوغ الموظف سن التقاعد تقل عن سنتين فيقتصر صرف مرتبه على هذه المدة ويبدأ حسابها من تاريخ قبول الاستقالة . وفي جميع الحالات تضاف الى المرتب اعانة غلاء دون ما يستحق من علاوات خلال المدة المضللة .

سادسا - تسرى على الدرجات التي تتخلف بالتطبيق لهذه القواعد نفس الاحكام التي وضعها مجلس الوزراء بالنسبة للدرجات التي تتخلف عن المقتنين (٧) .

(٧) وقد وجه ديوان الموظفين في كتابه المذكور نظر الوزارات والمصالح وجميع الهيئات الحكومية الى أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ الخاص بشغل الوظائف التي خلت أو تخلو نتيجة التصريح باعتزال الخدمة أو الاحالة للمعاش وتعديل ميزانية الباب الاول لتحقيق وفر مساو للفروق التي تدفع للموظفين المستقلين أو المجالين الى المعاش . هذا القرار ينطبق أيضا على الوظائف التي تخلو بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ بالتفويض للموظفين المشتركين في صندوق الانقار . وعلى ذلك فإن كتاب الديوان رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ يسرى على حالات التفويض باعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الانقار ، وينبغي أن تدخل حيزها مآهياتهم مضاعفا اعانة الغلاء طوال المدد المضمومة في البالغ التي يجب توفيرها من الباب الاول .

ولما كان يبين من الإطلاع على البند الخامس من القواعد التى رسمها ذلك القرار ليرخص بمقتضاها لهؤلاء الموظفين فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم فى الحصول على الأموال المدخرة لحسابهم كاملة ، أنه قد قضى بأن تصرف الوزارة أو المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من أول يناير ١٩٥٤ ، على أن يكون أداء هذا المرتب على ٢٤ قسما شهريا . . . الخ ولم يقض بحرمان هؤلاء الموظفين من الامانة الاجتماعية . ومن ثم لا يتأتى هذا الحرمان دون نص .

ولما كان المرتب فى عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف ، بل يشمل كل ما يضاف اليه ويصرف مع المرتب بصفة منتظمة ومستمرة . ومن ثم تعتبر اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية — اذ تؤيدان بهذه الصفة — جزءا لا يتجزأ من المرتب . . ولا يتقدم فى ذلك ما تضمنه قرار مجلس الوزراء سالف الذكر من صرف اعانة الغلاء للموظف ، بما قد يستفاد منه إنه يقصر الصرف عليها دون ما عداها من علاوات كان يقتضاها الموظف قبل خروجه بصفة منتظمة ومستمرة — لا وجه لذلك لأن النص بالنسبة لاعانة الغلاء ان هو فى حقيقته الا تقرير للواقع وتزيد أو تكيد لعنصر من عناصر الراتب ، خاصة اذا ما اخفنا فى الاعتبار أن قصد المشرع واضح فى أن يكون الموظف خلال المدة المتضمنة بالحالة التى كان عليها اثناء الخدمة ، ولا يستثنى من ذلك الا ما يستحق من علاوات دورية وغيرها من العلاوات التى تؤدي الى الموظفين العاملين طبقا للشروط المقررة قانونا . . كما أن هذه العلاوات قبل استحقاقها ومنحها عملا لا يمكن اعتبارها جزءا من المرتب الذى نص قرار مجلس الوزراء على أدائه للموظف الذى يمتزل الخدمة بالنطبق لاحكامه .

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكام قرارات ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين فى اعتزال الخدمة يعتبر بمثابة تعويض جزائى من ترك الخدمة ، ولذلك فان مقدار هذا التعويض يتحدد فى الوقت الذى تنتهى فيه رابطة التوظيف بين الموظف والحكومة .

ولقد سبق أن قلنا أن الراتب يشمل طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريان — الماهية الأصلية وملحقاتها التي تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كإمالة غلاء المعيشة والإمانة الاجتماعية وما يماثلها ، ويجمع بين هذه الملحقات أن سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه . وهو مساعفته بوصفه عضوا في المجتمع على مواجهة ظروف الحياة . أما الراتب الاضائي فإن سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه بأعباء وظيفية معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منج هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التي تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو من الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

ويانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى سلفه بالوظيفية ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب اضافية ، وأما ملحقات راتبه الاصلى الذى استبقى له خلال المدة المشهونة لمدة خدمته فإنه يستحقها فى هذه الفترة لهذا فقد استقر الرأى على أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا لقرارات مجلس الوزراء بشأن تيسير اعتزال الخدمة أثناء الذكر يستحق الامانة . الاجتماعية دون المرتبات الاضافية من تاريخ انتهاء الخدمة (أ) .

المبحث الثانى

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

تنص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة

(أ) راجع فيما تقدم فتوى الجمعية العمومية للتبسيم الإبتشارى رقم ١٥٧ فى ١٨ من أكتوبر ١٩٥٦ مجموعة المكاتب الفتوى لفتاوى القسم الاستشارى — س ١١ رقم ٤٧ ص ٧٩ وفتوى الجمعية العمومية رقم ٢٥ فى ١٦ من مايو ١٩٥٧ — س ١١ رقم ٦٧ ص ١١٩ وفتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة رقم ١٨٨ فى ١٤ من يولية ١٩٥٥ — س ٩ و ١٠ رقم ٢٣٩ ص ٣٤٥ .

والخمسين من الموظفين لو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون ، طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » .

وقد أصبحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون من الباعث على اصدارة ، وأبرزت الحكمة التي استهدفها المشرع من الأحكام التي ضمنها إياه ، إذ جاء بها أنه « لم تكن للتزيفات في الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلزمها الإدارة عند اجرائها اللهم الا قسساء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء في الدرجة » ولم يكن يفيد من هذه التزيفات إلا المخربون والمحظوظون من ذوي الوساطات ، ولم يكن لغیرهم من الكادحين والقائمين بالعمل وسيلة لايتلاف هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك أن رسمت غالبية الموظفين في درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة . ولقد استبان للإدارة مدى الغبن الواقع عليهم فأصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٣ بترقية من أمضى حتى صدوره ١٥ سنة في درجة واحدة الى الدرجة التالية بصفة شخصية ، وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ . ولم يكن في ذلك علاج لمشكلة هؤلاء الراسبين المنسيين ، فتوالت التشريعات بين حين وآخر وكلها تعالج مشكلة الحد الأقصى لبقاء الموظف في درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية — وكان الالتجاء الى الترقيات الشخصية كمحاولة من المحاولات لعلاج المشكلة لمعها لا تتفق مع الاصول المقررة التي تقتضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، مما دعا الى التفكير في ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية بمن طريق اصدار تشريع يبيح أن يبلغ سن الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما في المعاش حتى لو تجاوز بهذا الضم سن السنتين . على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧٥ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته الحالية ولا يتجاوز بها ربط هذه الدرجة . الا أنه رأى عدم قضي هذه الإبلحة على اصحاب الدرجات

الشخصية ، وإنها اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كان لم تكن .

وظاهر مما تقدم أن المشرع عنفنا أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠، إنما كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسيين المنسحبين بطريقة تواجه في الوقت ذاته على نحو أتجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانتصاف التي أتبعت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تفضهم في الدرجات الشخصية التي كان يلجأ الى ترقيةهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجافاة للأصول المقررة التي تقضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المنقطعة والرغبة في اجتثاث شوائبها هي الحافز الذي حدا بالمشرع الى التفكير في إيجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية ، وذلك باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي قصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة الاولى منه إن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، إلا أنه رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وحدهم بل التوسع في تيسير الامادة من مزاياها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على أن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البدء في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة .

وقد أورد الشارع حكم المادة الاولى هذه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له ،

وأخصها ما ورد في المادة ١٩٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقترنة بتقيد أو المعلقة على شرط ، وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . وإذا كان هدف المشرع 'صلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو بالتخفيف منها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آلاف الذكر ، وكانت هذه الحكة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة هامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملامتها بالنسبة إلى كل من الموظف والفزاة العامة ، وقدر أنها تبرر إصدار هذا التشريع ، فإن ثمة ترفنة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستئصالها . ولا يسوى بقاعدة تنظيمية أدنى من الإدارة التشريعية التي صدر بها هذا القانون الحد من إطلاق حكم نص المادة الأولى منه فيما يتعلق بالذة الباقية للموظف لبلوغ سن الإحالة إلى المعاش بإضافة قيد إليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يردده بخليل إقراره في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابهما في معاشه قد يجاوز به سن الستين ، إذ أن هذا يكون حكما تشريعا جديدا لا تملكه الجهة الإدارية، وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة ، كما لا حجة في الفرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين لأحكام القانون المشار إليه ما دام هذا أمر أبلة المشرع وقدر مقتضا ما يمكن أن يترتب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم للفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقصد هذه الفرقة ولا تقرها نصوصه (٩) .

(٩) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٢١ لسنة ٧ ق =

ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين
المعلقة له مع التحاليل من الفقرة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعية منه لصالح الموظف أوجب أن
تفصل جهة الإدارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ،
وغرض المشرع جزاء على تراخي الإدارة في هذا الصدد فانظر باعتبار
الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما . وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على
أنه « يجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت
الاستقالة مقبولة » ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال
الخدمة المقدم بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من
تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ،
ويرتبب على ذلك انتهاء خدمة الموظف معتم الطلب بقوة القانون في توافرت
في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون . وقرئيا على ذلك
لا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها
بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب ، فان هي فعلت
ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقضت رابطة التوظيف
مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى أن الاستمرار في الخدمة بعد
انقضاء الثلاثين يوما لا يفيد تنازله من طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه ،
فمن المعلوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين
واللوائح . فلذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على

بجلسة ١٩٦٢/٢/٢٣ ، وفي الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسته
١٩٦٢/٥/١١ وفي الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٢/١١/١ —
ويرامى أن البت في طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يكون
بصفة نهائية بقرار من الوزير ، لما موافقة او عدم موافقة لجنة شئون الموظفين
عليه فلا يعدو أن يكون مجرد توصية — راجع حكم المحكمة الإدارية العليا
في الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق آف الذكر .

تقديمها فان استمرار الموظف الذى قدمها فى الخدمة أو حتى تنازله عن طلبه بعد ذلك لا يغير من الأمر شيئاً (١٠) .

فلئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقاً للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الإدارية ولها أن تقبله أو ترفضه ونفسا مقتضيات الصالح العام ، وهذا ما أشارت إليه المخكرة الإيضاحية ، إلا أنه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما أنصحت منه المخكرة الإيضاحية للقانون سالف الفكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة التى تحكم الاستقالة وعلى الإخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المتيدة بأى قيد أو المعلقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينبى على الإدارة أن تراعى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب ترك الخدمة طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون ، وذلك متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ (١١) .

(١٠) على أن مضى ثلاثين يوماً على تقديم طلب اعتزال الخدمة ونفسا لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ دون أخطار مقدمة برفضه ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة ، إذ أن العبرة فى ذلك بتاريخ قرار الفصل فى الطلب خلال الثلاثين يوماً المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار - راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٣٩٢ لسنة ٧ ق بجلسة ١٦/١١/١٩٦٣ - وإذا قدم الموظف طلب ترك الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أثناء الاحالة إلى المحكمة التأديبية وتراخت المحكمة التأديبية حتى صدر الحكم بإبراءه مما نسب إليه بعد إحالته إلى الملائس فعلاً وفقاً للقواعد العادية فلا يجوز قبول الاستقالة لانقضاء رابطة الوظيفة - راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ٧/٣/١٩٦٤ .

(١١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٠/٦/١٩٦١ س ٦ رقم ١٥٢ ص ١٢٥١ وحكمها فى الطعن رقم ١٥٦٦ لسنة ٧ ق بجلسة ٢٢/١٢/١٩٦٢ وحكمها فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة

٨ ق بجلسة ١٦٦٢/١/٢٦ من ٨ رقم ٥٦ من ٦٠٩ وفى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/٥/١١ وقد كانت محكمة القضاء الإدارى قد حكمت بذلك أيضا فى القضية رقم ٢٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦١/٥/٤ بس ١٥ رقم ١٦٦ من ٢٢٨ . على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع كانت قد ذهبت فى فتواها رقم ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠ الصادرة بجلسة ١٩٦٠/١٠/١٢ (مجموعة المكتب الفنى - السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٥٧ من ٣٠٦) الى أن ترك الخدمة طبقا للسادة الاولى من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى والشروط والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة من نوع خاص وفقا لوضاع واحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه الخاتبة لا يتفق مع الاستقالة العادية الا فى وجه واحد ، وهو ان كليهما يقدم بطلب من الموظف وبناء على رغبته وفيها عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن الاستقالة العادية ، ذلك ان الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما ومزايا على خلاف احكام قانون نظام موظفى الدولة وقوانين المعاشات التى لا تنسب فى المعاش الا بمدد الخدمة الفعلية . وهذا الاختلاف يقتضى عدم تطبيق احكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا معلقا على شرط فلا ينتج اثره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة فلا يعتبر انقضاء مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى او حكمى له ، ولعل هذا هو مادعا الشارع الى النص فى صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » . وهو استثناء تقتضى الضرورة وطبيعة التكليف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ ، فليست الاستقالة فى كل هذا القانون الاخير حكما مقررًا للموظف يتمتع الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة الادارة فلها ان تقبله او ترفضه . وفقا لمقتضيات الصالح العام . وقد اشارت الى هذا المعنى المذكرة الايضاحية للقانون بقولها « رضى اتاحة الفرصة للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها اللبت فى الطلبات فى ضوء المصلحة العامة » . ويتعين ان يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا الا

ويمكن أن نجسر (١٢) القيود التي أوردتها القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
فيما يلي :

أولاً : صدر النص باستثناء من قانون موظفي الدولة رقم ٢٢٠ لسنة
١٩٥١ وعلى الأخص الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من ذلك القانون التي
تعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو المتعلقة على أي شرط كان لم تكن .

ثانياً : صدر النص جوازياً بالنسبة للموظف الذي يقبل الاستقالة
بالشروط الواردة فيه وبالتالي فهو ملزم للحكومة في تطبيقه على كل من تتوافر
فيهم الشروط ويقدمون طلباً بالاستقالة وفقاً لأحكامه .

ثالثاً : يسري القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على كل من بلغ من
الخامسة والخمسين في تاريخ نفاذه في ٢٦/٣/١٩٦٠ أو يبلغ هذه السن خلال
ثلاثة أشهر من ذلك التاريخ لغاية ٢٦ من يوتية ١٩٦٠ ولم يرد في النص
أي قيد للسن ولا يزيد على ٥٩ سنة أو لا تقل المدة الباقية له للاحالة إلى
المعاش من مدة سنة .

وقد أباح النص تجاوز المستين سنة بأضافة سنتين لمن كانت سنه
وقت تقديم الطلب تزيد على ثمانية وخمسين عاماً ولم يحدد السن بل قرر أضافة
سنتين فقط بمرطين اثنين هما ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش
نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة ، وعلى ألا يتجاوز بالعلاوتين المتوحدتين له
نهاية مربوط الدرجة .

بمصدور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم أن تبت جهة
الإدارة في الطلب خلال مدة معينة لأن القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد
ميعاداً معيناً للبت فيه ، ومن ثم لا يصح القول بأن مضي ثلاثين يوماً على تاريخ
تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ، ذلك لأن هذا القول يستند إلى نص
المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسري في شأن
طلب ترك الخدمة طبقاً للبادء الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(١٢) مع حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في القضية رقم ١٤٦١
لسنة ١٤ بجلسة ١٩٦١/٢/١٥ — رقم ١٠٨ ص ١٣٣ .

ولا يجوز تحويل النص معنى يزيد على مضمونه بأن يضاف إليه قيد لم ينص عليه . ومن ثم يكون القول بأنه لا يفيد من أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذين تقل المدة الباقية لهم لبلوغ السن القانونية عن سنة قولا لا سند له ، بل أن القانون نفسه يفترض أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف قد يتجاوز به سن السنتين .

ولما كانت العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة قانونية تحددتها القوانين واللوائح وأن مركز الموظف لا يحد بالقوانين والنصوص الصادرة في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ جوازي بالنسبة للموظف وملزم للحكومة بمجرد التعبير عن الرغبة في أعمال هذا النص والإفادة من أحكامه فعلى الإدارة أن تتحقق من توافر الشروط الواردة في القانون فإذا ما توافرت هذه الشروط وجب على الجهة الإدارية أعمال النص .

وتعتبر دعوى المنازعة في القرار الصادر برفض طلب الموظف اعتزاله الخدمة بمقتضى أحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ في حقيقتها وبموجب تكليفها القانوني السليم دعوى تسوية تقوم على منازعة في معاش وبهذه المثابة لا تستلزم تظلمها إداريا قبل رفعها كمالا تخضع لإيجاد السنتين يوما المقرر لطلبات الإلغاء (١٢) ذلك أن طلب ترك الخدمة أعمالا لحكم القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وعدم إجابة جهة الإدارة على مقدم الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون المذكور .

(١٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسته ١٧ يناير ١٩٦٣ . وقد اعتد القضاء الإداري في التمييز بين دعاوى التسوية في قضية الموظفين على مصدر الحق الذاتي الذي يطالب به الموظف في دعواه ، فإن كان يطالب بحق ذاتي مقرر له مباشرة في قاعدة تنظيمية عامة فإن الدعوى في هذه الحالة تكون من دعوى الاستحقاق أي التسوية ، وإذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية ذاتها بل استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص بخوله هذا المركز القانوني فإن الدعوى تكون من دعوى الإلغاء (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ بجلسته ١/٢٦/١٩٦٣) .

ولا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون إصدار قرار منها
بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تقرر رفض الطلب (١٤) .

مبدأ تقديم طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو الثلاثة أشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون :

يستفيد من نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أن
طلب ترك الخدمة مع ضم سنتين إلى مدة الخدمة وحسابهما في المعاش ، ومنح
علاوتين من علاوات الدرجة — هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة
والخمسين في تاريخ نفاذ القانون المذكور أي في ٣ من ابريل ١٩٦٠ أو خلال
الثلاثة الأشهر التالية لهذا القانون ، وأنه وإن كانت عبارة النص تدل
في ظاهرها وللوهلة الأولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد
بمبدأ إلا أن مقتضى النص وظروف الحال وقصد الشارع منه على نحو ما جاء
بالمذكرة الإيضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة أشهر المشار
إليه أجلا محددًا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر ، فقد
تضمن النص فيها ضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوات درجته بحيث
لا يجاوز بها نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية تحديدا
لهذه الدرجة « أن يمنح الموظف علاوتين من علاوات درجته الحالية » ومقتضى
ذلك أن المزايا التي يقررها النص لن يتقتم بطلب ترك الخدمة من الموظفين
مقيدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر
التالية لهذا التاريخ متضاف هذه المزايا إلى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطالب
يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف
عند تركه الخدمة علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية »
التي يكون الموظف معينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو الثلاثة الأشهر
التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم لا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه
الفترة لتخلط شرط من شروط الإنادة من هذا القانون « فقد يرقى الموظف
إلى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا

(١٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٧ لسنة ٨ ق سالف
الإشارة إليه .

المربوط ومنحه أية علاوة بعد ذلك ينطوى على مخالفة صريحة لقصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ، فلا يجوز الزيادة فيها والانتقاص منها (١٩) .

(١٥) عتوى الجمعية - الصهيونية للقسم الاستشارى رقم ٨٩١ فى ١٠/٢٧/١٩٦٠ بجلسة ١٢/١٠/١٩٦٠ - مجموعة الكتب الفنى للمنتئين الرابعة والخامسة عشرة رقم ١٥٦ ص ٣٠٥ وراجع كتاب دورى ديوان الموظفين الملقى رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن ميعاد تقديم طلبات ترك الخدمة منشور فى مجموعة الكتب الدورية التى تصدرها الديوان منذ عام ١٩٥٢ الى آخر تيسير ١٩٦٢ - طبعة ١٩٦٣ - ص ٩١ .

مواعيد العلاوات الدورية ومدى تأثيرها بمنح العلاوة المقررة بمقتضى القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

كانت المادة ٤٢ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يمنح الموظف علاوة اعتيادية طبقا للنظام المقرر بالجداول المرفقة بحيث لا يجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة ولا تمنح العلاوة الا لمن يقوم بعمله بكفاءة » . وتنص المادة ٤٣ على استحقاق العلاوات الاعتيادية فى اول مايو التالى لطفى الفترة المقررة من تاريخ التعيين او منح العلاوة السابقة . . . ولا تغير الترقية موعد العلاوة الاعتيادية . »

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن تمنح علاوة اضافية للموظفين من الدرجات التاسعة الى الدرجة الرابعة الذين امضوا سنتين دون علاوة لبلوغهم نهاية مربوط الدرجة اعتبارا من اول مايو التالى لصحور هذا القانون ، وتكون هذه العلاوة بنفس درجة كل منهم ولا يجوز منحها الا لثلاث مرات فى كل درجة مع مراعاة احكام المواد ٣١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ .

ويستلزم من هذين النصين ان العلاوة الاضافية المقررة بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ تختلف عن العلاوة الدورية العادية التى تمنح طبقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك لان هذه العلاوة العادية تمنع فى حدود الدرجة المالية للموظف بداية ونهاية بحيث اذا بلغ نهاية المربوط وقتت العلاوات اما العلاوة الاضافية المستحدثة فانها لا تستحق اذ عند بلوغ نهاية المربوط ، ووقف العلاوات العادية وانقضاء سنتين منذ بلوغ نهاية هذا المربوط دون منح علاوات . كما أن استحقاق العلاوة العادية لا يتقيد بمعد

المبحث الثالث القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨١ بتعديل أحكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨١ بتعديل أحكام قانون العاملين المجهنيين بالدولة رقم ٤٧/١٩٧٨ اذ حدد حالتين للاستقالة التيسيرية بمقدار اضافة مادة جديدة برقم ٩٥ (مكرر) بشأن جواز احوالة العامل الذي بلغ سن الخامسة والخمسون الى المعاش كما اضافة مادة اخرى برقم ٩٥ مكرر بجواز احوالة العامل الذي لم يبلغ سن ٥٥ سنة الى المعاش وتحدد شروطا لكل حالة على حدة.

نقدت في المادة ٩٥ مكرر على انه يجوز للسلطة المختصة اصدار قرار باحوالة العامل الى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية. على الا قبل سن الطالب بمدة تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة والا تكون المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من مئة وتسوى الجقوق التأمينية لمن يحال الى المعاش طبقا لاحكام الفقرة السابقة على اساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضانا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية او مدة سنتين ايها لكل.

ولا يجوز اعادة تعيين العامل الذي تسري عليهم احكام هذه المادة بالحكومة او شركات القطاع العام، كما لا يجوز شغل الوظائف التي تملو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد الا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة.

معين من مرات المنح، في حين ان العلاوة الإضافية لا تتكرر اكثر من ثلاث مرات، وعلى مقتضى ذلك لا يجوز الخلط بين هذين النوعين من العلاوات المستقل احدهما عن الآخر. ومن ثم يتعين صرف كل منهما في مواعيدها الخاصة دون اعتداد بمواعيد صرفه الاخرى. غتوى اللجنة للمؤسسة للتقسم الاستشاري رقم ٥٨٤ في ١٩/٨/١٩٦١ جلسة ١٥/٨/١٩٦١. مجموعة المكتب الفني التالى القسم الاستشاري - المستقل الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ٢٧٩ ص ٥٦٠.

أما الحالة الثانية فقد نصت عليها المادة ٩٥ مكررا اذ أجازت للسلطة المختصة إصدار قرار إحالة العامل الذي تقل سته من ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة في المعاش .

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام كما لا يجوز شغل الوظائف التي تخلق نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضي سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش .

وقد صدر قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٥٥٥١ / ١٩٨٢ محددًا ضوابط إصدار قرار إحالة العامل إلى المعاش طبقا لنص المادة ٩٥ مكرر (أ) المشار إليها .

اذ نص في المادة الأولى منه على اشتراط ان يقم العامل طلبا بنفسه الآتي :

بيان المشروع الانتاجي ومستندات موضحا بها مقدار رأس المال بحيث لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ونوع النشاط واسماء المساهمين في المشروع وقدر الحصة التي يساهم بها العامل في رأس المال .

٣ - سنه بحيث تقل عن ٥٥ سنة وقت تقديم الطلب .

وقد حددت المادة الثانية المقصود بالمشروع الانتاجي مقررته انه الذي يؤدي إلى تحويل مواد الإنتاج إلى منتجات أو سلع تصلح للاستهلاك أو تدخل بذاتها في صناعات أخرى . ولا يدخل في مجلول المشروع الانتاجي ما يأتي :

(أ) المشروعات الفنية .

(ب) الاشتراك في الجمعيات التعاونية .

(ج) الخدمات السياحية .

(د) الاستيراد والتصدير .

(هـ) توظيف المال لشراء حصص أو أسهم أو سندات الشركات .

وقد حددت المادة الثالثة من اللائحة والمدة التي يتمين على السلطة المختصة ان ثبت في طلب العاهل بالقبول أو الرفض وهي خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر مضي هذه المدة على تقديم الطلب دون أن تجيب عنه السلطة المختصة بمثابة رفضه ويجب أن تقل بين العاهل عن ٥٥ سنة وقت قبول الطلب .

الباب الثاني

نطاق الاستقالة

ليس دوام سير المرافق العامة باضطراد وانتظام من التباديء الاصولية في القانون الإداري فحسب بل هو ضرورة اجتماعية ملحة تقتضيها مطالب السكينة والتقدم التي تشكل نصيبا جوهريا في فكرة الصالح المشترك . ولهذا كان لزاما على المشرع أن ينهي مهال المرافق العامة عن الانزلاق الى كل ما يعد سلوكا معوقا لسير تلك المرافق ضارا باضطرادها . وإذا كانت الاستقالة بحسب الاصل وسيلة معترفا بها من وسائل انتهاء الخدمة تستجيب فيها جهة الادارة الى ارادة عاملها المصح عنها صراحة في شكل طلب مكتوب أو في شكل سلوك يفترض فيه انصراف النية الى فصح الرابطة الوظيفية - إذا كانت الاستقالة وسيلة معترفا بها لانتهاء الخدمة فانه قد يحدث أن تستخدم هذه الوسيلة كتوع من التهديد للادارة من أجل أرغملها على اجابة بعض المطالب من قبل عاملها أو قد تستخدم على نحو جسامي يعوق أداء المرافق العامة للخدمات الحيوية المنوطة بها بل قد يصل الامر الى تعريض حياة الاهالي أو صحتهم أو أمنهم للخطر . وفي هذه الحالة تتحول الاستقالة في صورتها الجماعية هذه الى صورة من الاضراب المعاقب عليه جنائيا .

وتتعارض الاستقالة باعتمادها وسيلة من وسائل انتهاء الخدمة وأوضاع بعض العاملين العموميين ، وذلك في الحالات التي يحظر على أولئك العاملين قانونا ترك الخدمة لامتحانات توجبها المصلحة العامة . ومن ثم تعتبر استقالة هؤلاء العاملين سواء أكانت صريحة أو حككية غير معتبرة ولا منتجة لآثارها القانونية من حيث المبدأ .

وتعتبر استقالة مثل هذا العامل غير منتجة لآثارها في حالتين :

الاحالة الاولى : كلما اتصف تعيينه بالاجبارية وكانت اراحته عديمة الجدوى في الامتناع من قبول أمر التعيين . وذلك ما يحدث في اسناد بعض الوظائف الى أفراد بالوامر تكليف .

والحالة الثانية : كلما كان استمرار العمل في أداء عمله التزاما قانونيا مفروضا عليه ولا يجوز له أن يتحلل منه بغير مخالفته لذلك الإلزام . وذلك ما يحدث عندما يعتمد بعض الأفراد في ظروف معينة بالعمل في خدمة جهة من جهات الإدارة :^{١٥}

ولقد الفوارق الرئيسية بين الحالة الأولى والحالة الثانية أن الجزاء على الانتطاع عن العمل اثر الاستقالة في الحالة الأولى هو التعرض للعقاب الجنائي ، وفي الحالة الثانية هو التعرض لجزاء مدني . فالاستقالة في الحالة الأولى محظورة كجريمة جنائية وفي الحالة الثانية تحمل المستقيل بأداء التعميضي الذي يمثل على الاخص في رد ما قد تكون جهة الادارة تسد صرغته على المتمهد بالعمل طرفها أثناء دراسته *

وتحتاج كل من هذه الحالات الى مزيد من التبحيص في مبحث مستقل. فندرس في مبحث أول : حظر الاستقالة الجماعية ، وفي مبحث ثان : امتناع الاستقالة على المكلفين ، وفي مبحث ثالث : امتناع الاستقالة على المتمهد بخدمة الحكومة مدة معينة .

المبحث الأول

حظر الاستقالة الجماعية

الكثير الغالب في الاستقالة أن تكون فردية بمعنى أن يتقدم العامل بطلبها مدفوعا الى ذلك باعتبار خاص به يقدّر على ضوئه أن مصلحته تتطلب منه انتهاء رابطلته الوظيفية بالادارة ، على أنه قد يحدث أن يقدم عدة عاملين بدوام مشتركة على تقديم استقالاتهم معا معربين بذلك عن شعورهم جماعي من السخط أو التمرد على نظم مطبقة ، أو لارغام الحكومة على اجابة مطالب لهم . ولما كانت مثل هذه الاستقالة الجماعية تهدد سير المرافق العامة بتي صاحب تقديم الاستقالات توقف تقديمها من العمل فاناه يمكن اعتبار ذلك المسلك جريمة تلايبيه تستاهل جزاء رادعا . هذا فضلا

من أن خطورة هذا المسلك يمكن أن يوقعه تحت طائلة قانون العقوبات .
ولهذا فقد قررت له المادة ١٢٦ من قانون العقوبات الفرنسي عقاباً جنائياً صارياً . وهو ما اتجه إليه قانون العقوبات عندنا أيضاً فقررت المادة ١٢٤ (١) منه أنه « إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفتحين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عقيب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر ، أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة . وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة أو بغرامة لا تجاوز خمسين جنيهاً . ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم وأمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة (٢) » .

ويبين من ذلك أن الاستقالة الجماعية تعتبر صورة من صور الاضراب المعاقب عليه جنائياً ولا يشترط لهذا العقاب أن يكون ثمة اتفاق على الاضراب بل يكفي أن يكون ثمة قصد إلى تحقيق غرض مشترك ولو لم يسبته اتفاق (٣) .

(١) محلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٢) وبعد كالموظفين والمستخدمين العموميين غنياً يتعلق بتطبيق هذه المادة جميع الإجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية والقروية والأشخاص الذين يتدبرون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة - المادة ١٢٤ - ج - محلة بالقانون ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٣) يضرب استناداً الدكتور محمد نواد مهنا مثلاً على ذلك فيقرر أنه

كما يستوى في تحقيق الجريمة الجنائية أن يكون الامتناع عن العمل بسوء شرعى أو بدون مسوغ شرعى . ويستحق الجانى عقابا مشددا اذا كان ترك العمل أو الامتناع عنه من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو نقعة بين الناس أو اذا أضر بمصلحة عامة (٤) .

المبحث الثاني

امتناع الاستقالة على المكلفين

يتم التعمين فى الوظائف العامة فى الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المخططة ويوجه خاص هوائين نظام الماعلين الخنيين بالدولة (٥) . ويعتبر قرار التعمين هو المنشئ للمركز التسانونى

لو أضرِب موظف فى بلد من بلاد القطر متضامنا مع زملائه المضربين فى بلد آخر، لذات الغرض المشترك الذى أضرِبوا من أجله فإنه يقع تحت طائلة العقاب ولو أنه لم يتفق معهم على الاضراب - راجع ص ٢٢٤ من المجلد الاول من مؤلفه « القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى » - طبعة ١٩٦٤ .

(٤) راجع بحثا بمستيفيا فى تحريم الاضراب على صفحات مؤلف الدكتور محمد نؤاد مهنا آف الذكر ص ٣٠٥ وما بعدها - ونظرا لخطورة هذا المسلك فقد شهد قانون العقوبات متفنا فى المادة ١٢٤ - ١ - منه العقوبة على المحرضين على ارتكابه مقروا - ضعف العقوبة المقررة للفاعل الاصلى . وان كان هذا الحكم يخرج على القواعد العامة فى العقاب بل ان التحريض فى هذا الصدد معاقب عليه ولو لم يقع الفعل الاصلى وهذا خروج آخر على القواعد العامة فى العقاب يبرزه خطورة الجرم الذى يواجهه المشرع الجنائى مما يتطلب احتياطا خاصا للوقاية منه والعمل على مكافحة جميع الوسائل التى تؤدى الى وقوعها - المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١

(٥) هوائين الماعلين المتماثلة وثقون موظفى الدولة رقم ١٩٥١/٢١٠٠ .

فى هذا الشأن (٦) دون أن ينهض رضاء العامل ريكما على انشاء المركز المذكور ، الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر العامل على قبول الوظيفة العامة ، على أن للتكليف نظامه القانونى الخاص به ، وهو أداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظائف العامة بحسب الشروط والإحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فإذا ماتم شغل الوظيفة العامة بهذه الأداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف ، وأصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من العاملين . ولا يتدح فى ذلك أن رضاء العامل المكلف بقبول الوظيفة ناقص ، نك أن التكليف فى أساسه يقوم على إستيعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لضرورات الصالح العام (٧) . ولذلك يحدد المشرع أجلا لشغل الوظائف العامة بطريق التكليف على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجات الوزارات والمصالح العامة المختلفة . ولما كانت المشروعات والمرافق العامة فى حاجة ملحة إلى بعض الطوائف من الأيدى العاملة فقد صدرت عدة قوانين بتكليفهم للخدمة فى تلك المشروعات والمرافق . ولقد كان من آثار النهضة الإصلاحية أن زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطربة بما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى الخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والأعمال الحرة . ولما كان فى ذلك تعريض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ بمقتضاه جواز اصدار أوامر تكليف السى خريجي كليات الهندسة الذين كانت ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التى يعينها الإنر لدة لا تتجاوز سنتين . ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الابتعاد عن تلبية الأعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك من

(٦) وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعاقدى — كما سبق أن رأينا .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة

٤ ق بطبقة ١٤/١٢/١٩٥٩ من ٥ رقم ١٣٠ من ١٤٤٠

طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية او لاسباب صحية يقرها التومسيون الطبي العلم .

ونظرا الى صدور القانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ بالغاء الاحكام التعريفية ومسقوط السند القانوني للامرين المسكرين المشار اليهما فقد صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن تكليف المهندسين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد والابقاء على الموجودين منهم بالخبرة وقد تضمنت مواد القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الاحكام ذاتها التي نص عليها الامران العسكريان رقمي ١١٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة (٨) .

ثم تلى تكليف المهندسين تكليف طوائف اخرى من اصحاب المؤهلات تصدر القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٦١ بشأن تكليف خريجي المعهد المصري استكمالاً لحاجة وزارة الصحة العمومية وغيرها من الوزارات او الهيئات الى الخدمات الطبية المساعدة ، لما لوحظ من اتجاه خريجي المعهد المذكور الى أعمال لا تبت الى الدراسات التي تلغوها بصفة رسمية تحمل الدولة نفقات الدراسة بالمعهد ومنحها للمكافآت المالية للمتفوقين من الدارسين (٩) . كما صدر القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تكليف الاطباء والصيدلة واطباء الأسنان الذي أتاح لوزراء الصحة المرونة الكافية في توزيع الاطباء واطباء الأسنان والصيدلة على مختلف الوحدات الطبية بحيث يمكن تامين العناية الطبية والصحية الواجبة في مختلف القطاعات (١٠) .

(٨) راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — النشرة التشريعية — يولية ١٩٥٦ — ص ١٩٨٣ وما بعدها .

(٩) راجع النشرة التشريعية — عدد ابريل ١٩٦١ ص ١٦١٢ — وتدد جددت مدة التكليف بسنتين قابلة للتجديد مدة اخرى مماثلة ذلك وفقاً لظروف العمل واحتياجاته .

(١٠) مدة التكليف بموجب القانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ سنتان قابلة للتجديد مدة اخرى مماثلة لضمان الاستقرار في أداء الخدمات الطبية والصحية في الوحدات المختلفة .

ولقد أخذت البلاد بأسباب النمو الاقتصادى والاجتماعى على أساس من التخطيط الشامل لكافة مواردها البشرية والمادية مما استلزم العمل على تدبير أعداد كبيرة من الفنيين والخبراء فى الميادين العلمية كالهندسة والزراعة والعلوم والطب بالإضافة الى ما تتطلبه واجباتنا نحو مد الدول العربية الشقيقة والدول الافريقية المحيطة بالخبراء والفنيين فى نواحى التخصص المختلفة .

وقد اتجهت الجامعات بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وامر فى تدبير الفنيين والخبراء ولذلك فقد اقتضى الامر معالجة هذا الموضوع بتحويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ بلوائح خريجها لشغل وظائف المعينين من طريق التكاليف ثم تستوفى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار فى القيام برسالتها فى مد البلاد بالخبراء والفنيين وقد صدر لهذا الغرض القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى يشغل وظائف المعينين (١١) .

ولقد زادت المشروعات الانتاجية فى مصر فى السنوات الاخيرة زيادة كبيرة وعلى رأس هذه المشروعات مشروع السد العالى وغيره من المشروعات الحيوية التى تستدعى زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات على اكمل وجه وفى الوقت المحدد لها وقد أصدرت الحكومة لهذا الغرض القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر وهو يجهز إصدار أوامر التكاليف الى خريجي كليات الهندسة بالجامعات للعمل فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة .

وقد جعل جزاء مخالفة أحكام هذا القانون العقوبة المقررة لمزاولة المهنة بدون ترخيص المصوص عليها فى قوانين تنظيم مزاولة هذه المهن — راجع النشرة التشريعية — ديسمبر ١٩٦١ ص ١٩٥٤ وما بعدها — وراجع ايضا فى بحث الاحكام التى تضمنتها القوانين المشار اليها مؤلف الاستاذ شفيق امام سالف الإشارة اليه — ص ١٥٠ وما بعدها .

(١١) راجع هذا القانون ومذكرته الايضاحية بالنشرة التشريعية — العدد التاسع من سنة ١٩٦٣ ص ٢٥٤٠ وما بعدها .

ونظرا لانه قد لوحظ أن عدد المهندسين خريجي كليات الهندسة بالجامعات أصبح محدودا بينما المشروعات الانتاجية المخططة تزداد زيادة كبيرة مما ترتب عليه أن الحاجات أصبحت تستدعي زيادة عدد المهندسين للقيام بهذه المشروعات ..

ولما كان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه يسرى على خريجي كليات الهندسة بالجامعات فقط في حين أن بعض المعاهد او الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي يتخرج منها عدد كبير من المهندسين وما كانوا يخضعون لاحكام قانون التكليف ، لذلك صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ بتعديل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بحيث يسرى على خريجي المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي التي يحددها وزير التعليم العالي بقرار منه (١٢).

وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ (١٢) . على شأن أواخر التكليف للمهندسين على أن « تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذي لجنة وزارية تقوى ترشيح أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى إلحاقهم بوظائفها (١٤) » . ونصت المادة الثالثة على أن « يصدر الوزير المختص ومن ينييه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد بعدا أخرى مماثلة » . ونصت المادة الخامسة على أن يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢٢٠ لسنة

(١٢) وقد سري القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ اعتبارا من شبهر يناير ١٩٦٣ حتى يتسنى تكليف المهندسين خريجي المعاهد والكليات في الشهر المذكور. - راجع القانون المذكور ومذكرته الايضاحية بالفترة التشريعية العدد الرابع من سنة ١٩٦٣ ص ٩٤٨ و ٩٤٩ .

(١٣) معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

(١٤) وذلك مع مراعاة استثناء أعضاء البعثات والمبعدين في الجامعات .

١٩٥١ — وقد جلت مجلها المسادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فلها تعتبر كأن لم تكن » .

وظاهر من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع خرج فيه على القاعدة العامة في شأن الاستقالة وذلك لحكمة واضحة تمثل في الرغبة في الاحتفاظ بالمهندسين اللذين ليسر الجهاز الحكومي . وقد أكتت الذكيرة الايضاحية للقانون المذكور هذا المعنى بما نصت عليه من أن الغاية من إصداره هي سد حاجة الوزارات والهيئات الحكومية المخططة من المهندسين الجدد والإبقاء على الموجودين منهم بالخدمة .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنه يعمين التفرقة بين طائفتين من المهندسين ، الطائفة الأولى : وهي طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة بالجامعة وخريجي المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والمحددة بقرار من وزير التعليم العالي (١٥) ، للعمل في الوظائف التي تخدم حاجة الوزارات المخططة والهيئات والمؤسسات العامة إلى حالتهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من ينفيه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للاعتداد بمدد مماثلة ، وهؤلاء يسرى في شأنهم حكم المسادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للاعتداد بحيث إذا لم يصدر قرار ضريح أو ضمنى بتجديده فإن الأمر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم (١٦) .

... والطائفة الثانية : هي طائفة مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات

(١٥) في ٤٣ لسنة ١٩٦٣ :

(١٦) وتملك الإدارة مد مدة التكليف جبرا عن المكلف إذا امتنع من قبول التعيين . ولا يتدح في ذلك أن تصدر قرارا بالمد بعد انتهاء مدة التكليف المنتفزية بفترة وجيزة — راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعنين رقم ٢٥٤٥ لسنة ٦ في ورقم ١٥٣٣ لسنة ٧ في جلسة ١٩٦٢/٤/٢١ من ٧ رقم ٦٧ من ٦٧٣ .

العلامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بمرتباتية هذه الوزارات والهيئات والؤسسات العلما من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة سالفة الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها لانتهاء الخدمة فيها عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه لما زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللذين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ ان عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلل من وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر امر الحاكم العسكري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٥ داميا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها الى عدم الامتناع عن تادية الاعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية ولاسباب صحية يقسرها القومسيون الطبى العام .. ولما نصت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانونى لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت بنوده على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التى نص عليها الامران العسكريان رقما ١٢٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك ان الموضوع كان ينظمه امران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بغرفى كليات الهندسة الذين يعينون فى وظائف الحكومة والهيئات العلما باداة استثنائية خاصة هى التكليف والامر العسكري رقم ١٢٧ سنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين ويحظر عليهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم بالاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بوجوه هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة احكام الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥

كما رددت المادة الخامسة الأحكام التى تضمنها الأمر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥. ومن ثم يكون مجال أعمال كل منها مقصوراً على نطاقه الخاص، فتمسرى أولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات فنى الميزانية ، وتمسرى ثانيتهما على مهندسى الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين (١٧) .

ولما كان نص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد ورد مطلقاً فإنه بهذه المثابة يشمل جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية . ومن ثم لا يجوز قصر حكمه على خريجي كليات الهندسة وحدهم ، وإنما يمتد بطبيعة الحال الى المهندسين كافة (١٨) .

وان يؤدى نص المادتين الأولى والخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ محلاً بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين من خريجي الجامعات المصرية أو المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى العالى المحددة بقرار من وزير التعليم العالى أنه لا وجه للترابط بين المادتين الأولى والخامسة لاختلاف نطاق كل منها من الأخرى وتبين المصدر التشريعى لكل ، إذ أن المادة الأولى مقصورة على المتخرجين الجدد فى كليات الهندسة بالجامعات المصرية وفى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى آنفة الذكر ، بينما المادة الخامسة تتناول المهندسين العاملين فعلاً بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها . والأمر فى

(١٧) راجع فى ذلك فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع رقم ١٩١ فى ١٩٦١/٢/٢٧ بجلسته ١٩٦١/٢/٢١ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية — المئتان الرابعة عشر والخامسة عشر ٢١٣ ص ٤٢٨ وما بعدها .

(١٨) راجع فتوى رقم ٦ فى ١٩٥٨/١/٥ صادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الحرية — مجموعة المكتب الفنى بمجلس الدولة لفتاوى القسم الاستشارى س ١٢ رقم ١٦٨ ص ١٩٥ وفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤ .

تحديدهم يرجع فيه الى أحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦. بإنشاء نقابة المهن الهندسية الذي يسبق هذا اللقب ليس فقط على الحاصلين على درجة البكالوريوس في الهندسة من إحدى الجامعات المصرية بل انه يشمل الحاصلين على دبلوم الفنون والصناعات أو على دبلوم مدرسة الفنون الجميلة « قسم العمارة » أو على شهادة هندسية معادلة لايها معترف بها من وزارة « المعارف العمومية » والذي اعتبرهم القانون المذكور مهندسين مساعدين ، وصرح باعتبارهم مهندسين وذلك بشروط معينة نص عليها في الفقرة «ج» من المادة الثالثة منه (١٩) .

ومن ثم تضمن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر التكليف للمهندسين نوعين من الأحكام : النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة ، والنوع الثاني خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية من الدرجة الثالثة فما دونها سواء أكانوا من خريجي كليات الهندسة أم ليسوا من خريجها ما داموا يحملون لقب مهندس .

ولا يسوغ الاحتجاج في هذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المتضمن اليه هو « في شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية » وذلك لأنه لا يشترط أن يستوفى عنوان القانون ، أو أية أداة تشريعية أخرى ، جميع الأحكام التي يتضمنها هذا القانون ، بل يكفي في الغالب من الأحوال — وخاصة إذا كان القانون يتضمن عقيدا من الأحكام — أن يعنون القانون بأحد هذه الأحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد في صدر نصوص هذا القانون .

(١٩) راجع حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٢٩٤٢ لسنة ٢٢ ق بجلسة ١٠/٢٩/١٩٦٣ العدد الثالث من السنة الرابعة عشر من مجموعة الأحكام الصادرة من الهيئة العلمية للبلاد الجزائرية ومن الدائرة الجزائية — رقم ١٢٢ ص ٧٢٩ .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ إنما يسرى على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة - وتعالجه الدرجة الرابعة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - فما دونها أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له قانوناً لقبه مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة (٢٠) .

كما تعتبر شروط سريان أحكام المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ التي حظرت الاستقالة على مهندسي الوزارات والمؤسسات العامة متوافرة في شأن المهندس المدرس بأحدى الجامعات المصرية بتي كسان يتقاضى مرتباً يدخل في حدود مربوط الدرجة الثالثة أو ما دونها .

ولا صحة للقول بأن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار إليه لم يشر في ديباجته في صدد توائين التوظيف إلا إلى القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يستفاد منه أن أحكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى في شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قانون الجامعات لم يشر في ديباجته إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد أن هذا القانون الأخير لا يسري على أعضاء هيئة التدريس وأن الحكمة من هذا القانون حسبما أفصحت عنها مذكرته الإيضاحية وهي بواجهة زيادة المشروعات الإنتاجية في البلاد غير متوافرة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لأنهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات إنتاجية . لا صحة لهذا القول أولاً لأن الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وجنوده أمر طبيعي باعتباره القانون العام في أحكام التوظيف وليس من المستلزم أن يحدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يمتدحصرها كما أنه لا يلزم الإشارة في قانون الجامعات إلى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه أحد قوانين كثيرة تنسب على الموظفين .

(٢٠) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٨/٨٦ بجلسة ١٩٦٤/٨/١٢ .

وثانياً لأنه يبين من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمات الاحتفاظ للمتهرمات الانتاجية التي تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين كانوا يؤثرين المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفي ضوء هذه الحكمة يتمين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لاحكام القانون المذكور دون تفريق ، بل الكل في خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الادارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة او مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التي تتولاها الدولة (٢١) .

واذا كانت القوانين الخاصة بالتكليف قد نصت على مجازاة المتعص من تنفيذ اوامر التكليف او اوامر تجديد التكليف أيا كانت صورة هذا الامتناع بمعصية الحبس والغرامة او باحدى هاتين العقوبتين (٢٢) . ألا أن ذلك لا يجب المخالفات التأديبية او يحول دون العقاب تأديبيا عنها ، اذ لا تطابق بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين لأن الجريمة التأديبية هي اخلال العامل بواجبات وظيفته ومقتضياتها او كرامتها بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع بما تنسئه القوانين الجنائية من اوامر ونواه (٢٣) .

وعلى ذلك فان انقطاع المهندس المكلف من مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته وعدم عودته رغم اخطاره بعدم قبولها بعد خروجها على حكم

(٢١) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٧٢٥ في ١٩٦٠/٩/٤ . مجموعة
مناوئ الجمعية للسنتين ١٤ و ١٥ رقم ١٤٧ من ٢٨٨ .

(٢٢) وأصبح على القاضي أن يحكم بمعص اسم المخلاب من سجلات نقابة المهن الهندسية لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات وذلك كمعقوبة تبعية تتردها القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ . ماذا قبل المخالف العودة إلى العمل في الجهة التابعة لها أعيد قيده في السجلات المشار اليها واعتبر معص اسمه كان لم يكن .

(٢٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ بجلسة ١٩٦٢/١٢/١ س ٨ رقم ١٧ ص ١٦٦ .

المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ سنة ١٩٥٦ كما أن في امتناعه من أداء مهله في خزمة العولة خروجاً على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته واختلالاً صارخاً بحق الدولة فيه ؛ الأمر الذي يستوجب مساطقته على قدر ما بدر منه . ولا وجه للقول بأن الاستقالة مقررة للعاملين المدنيين فقد أصبحت نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ من عدم صحة هذا الادعاء كما سبق أن رددت ذلك بنود الأمرين العسكريين رقمي ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين في ٢١ من سبتمبر و ٩ من أكتوبر ١٩٥٥ في ظل الأحكام العرفية الملغاة . وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمال الوظيفة ولو كان ذلك من طريق الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فقد اعتبرها القانون في هذا المجال وكأنها لم تكن (٢٤) .

على أنه يمكن تقدير الجزاء التأديبي الذي يوقع على الموظف الذي يخل بأحكام التكليف أن تراعى اعتبارات المصلحة العامة التي تفلو على سواها بما يوجب عدم الظور أو الإسراف في التصاغن أسراراً يرتد أثره إلى المصلحة المذكورة . ومن ثم لا تكون معاقبة مهندس مكلف على ما بدر منه بخرمان هذه المصلحة من الخدمات التي يمكن أن تفيداً منه . وعلى ذلك قد يصم جزاء المزل من الوظيفة الموقع عليه عيب عدم الكفاءة إذ يصيب الجزاء في هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه ، كما ينال في الوقت ذاته من المصلحة العامة وهي بريئة يجب ألا تضار بفعله (٢٥) .

على أنه من ناحية أخرى قد يصل الأمر في بعض الأحيان إلى حد ألا يرجح غير أو صلاح من العامل الذي يمتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بالانتقطاع من مهله دون مسوغ ، وعتق فلا سبيل للعولة عليه ، إذ لا يمكن إجباره على القيام بالعمل النوط به ، لأن الإجبار غير منتج معه ، وفيه الزام بفعل شيء

(٢٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق آنف الذكر .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٣٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٨ س ٨ رقم ٢٣ ص ٢١٩ .

يجامض مع حريقه الشخصية* . فالمعامل الكاره لوظيفته الراغب عن مهلة لا ينتظر منه انتاج أو غيرة على المصلحة العامة ، ومن ثم يكون لا مناص من تسريح مثل هذا العامل ، ولو كان مهنسما بكلفا على الرغم من حاجة الدولة الى العديد من المهنسين لزيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطرة كثر من آثار النهضة الاصلاحية ، مما يستلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وفى اقضاء مثل هذا العامل المتورد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره أكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الإبقاء عليه الأمر الذى يعتبر تأثيها للسلوك المنحرف ومؤاخذه تأديبية .

ولا تحول حكمة التشريع التى قام عليها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون القضاء بعزله من وظيفته ما دامت المادة الخامسة من هذا القانون التى حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فيما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظيفتهم ما لم تلتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما دامت المادة الخامسة المذكورة لم تعطل بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من أحكام هذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضمنية وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الأسباب المبينة فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى حلت محل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ومن هذه الأسباب العزل أو الاحالة الى المعلى بقرار تأديبي(٣٦) .

(٣٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٠٢٩ لسنة ٧٧ بجلسة ٣٠/١١/١٩٦٣ وتتلخص الوقائع التى طرحت على المحكمة الادارية العليا ان المهندس المتهم كان قد اخلى طرفه من الادارة العامة للقوى الميكانيكية والكهربائية ونبه عليه بتسلم مهله فى مقره الجديد بأسوان . وقد كان يجب عليه أن ينفذ من تلقاء نفسه أمر النقل الصادر اليه لكنه لم يفعل وما كان ينبغي أن يقدم باستقالته بطلب الاحالة الى المعلى وبذلك يكون قد خالف أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وأخل بواجبات وظيفته وخرج على مقتضى الواجب فى أعمالها مع أنه من فئة المهندسين المحظور عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظيفتهم والذين لا يمتد باستقالتهم صريحة كانت أو ضمنية . ومن ثم تمين ادانة سلوكه ومؤاخذه تأديبيا على الذنب الادارى الذى ارتكبه .

على أنه إذا ما قدم مهندس مكلف استقالته ولم يفصل فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها فلا يجعل هذا الاستقالة بمنتهى الأثرها بمعنى أنها تعتبر كأن لم تكن . أما إذا قررت جهة الإدارة قبول تلك الاستقالة صراحة فأنسبه يترتب على ذلك انتهاء خدمة المهندس المكلف ، ذلك أن سكوت الإدارة مدة الثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها دون الفصل في طلب الاستقالة لا يحل على أنه قبول لها . أما إذا قبلت الجهة الإدارية الاستقالة صراحة فإن هذا القبول ينتج آثاره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل . ولا ينصرف ما أشار إليه المشرع في المسألة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كأن لم تكن - لا ينصرف إلى الأثر الذي أشارت إليه المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ سنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى من وجوب الفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة - هذا الأثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل في طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة . أما إذا أسدر الرئيس الإداري قراراً بقبول استقالة المهندس المكلف فإن هذا القرار تنتهى به خدمته وهو تصرف يتمعد قابلاً للإبطال لعدم بشرعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة التى يعد تقديمها مخالفة للقانون ، وتستوجب المسائلة الإدارية على أنه إذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوماً أصبح حصيناً من الإنفاء (٢٧) .

ومن ثم إذا قبلت جهة الإدارة استقالة مهندس مكلف قبولاً صريحاً رغم الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فإن عدم سحب هذا القرار الباطل خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجوز سحبه بعد ذلك .

وقد كانت الحالة التى كانت مطروحة على التجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى حالة مهندس حاصل على دبلوم الفنون والصناعات ومنسج لقب مهندس من نقابة المهندسين ، تقم بطلب لقبول استقالته من العمل بكلية

(٢٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى بجلسته ١٢/٨/١٩٦٤ رقم ٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ فى ٢٤/٤/١٩٦٤ .

الهندسة ، فاعتقدت جهة الإدارة أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لا ينطبق على حالته على رغم أن هذا القانون لا ينطبق إلا على المهندسين من خريجي الجامعات المصرية .. وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة على قبول الاستقالة وأخلى سبيل المهندس المذكور من العمل .

على أن جهة الإدارة بلن لها بعد ذلك أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المخبر اليه ينطبق في شأن جميع المهندسين دون استثناء فانسألت عن مدى جواز طلب إعادة المهندس المذكور إلى العمل باعتبار أن قبول الاستقالة قد تم . على خلاف القانون ، ويعتبر كإن لم يكن .

وباستطلاع الرأي من إدارة الفتوى والتشريع المختصة أثبتت بأنه يتعين طلب عودة المهندس المشار اليه إلى العمل بعد سحب قرار قبول الاستقالة وإخطاره بذلك .. فتقدم المهندس المذكور بمذكرة لئثار فيها إلى أنه ترتب على صدور قرار قبول استقالته وتركه الخدمة أن تسام بإنشاء شركة لأمال الهندسية والمقاولات وارتبط مع بعض المصالح الحكومية والأهلية بتنفيذ أعمال هندسية خاصة بها ، كما أنه قام نتيجة لهذه الارتباطات بدفع تامينات وضمانات مالية كبيرة وأصبح عليه التزامات لا يمكن التحلل منها الأمر الذي يجعل عودته إلى عمله بالكلية متعذراً ..

وقد انتهت الجمعية العمومية في فتاها بجلسة ٢٤ من أغسطس ١٩٦٤ إلى عدم جواز سحب قبول استقالة المهندس المذكور لتحصنه من السحب بانقضاء المواعيد المقررة لذلك ومن ثم عدم جواز إعادته إلى عمله .

وقد نصت المادة الخامسة مكرّر المضافة إلى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على أن « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحلق أي مهندس من الخاضعين لأحكام هذا القانون يعمل في الحكومة والهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو في أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أو غير حكومية ، ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء أكان ذلك بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم

ما يثبت عدم سبق تكليفه أو إعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال (٢٨) .

والذى يجدر الاهتمام به فى هذا النص هو أنه تصور إمكان قبول استقالة المهندس المكلف ، مما يجعل ما ذهب إليه الرأى الذى انتهت اليه فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى من أن قبول استقالة المهندس المكلف قبولاً صريحاً من جانب الإدارة وعدم سحبها لقرار القبول يترتب انتهاء خدمة المهندس المكلف . وهو ما يعيد الى الإذهان ما سبق أن قلناه منى صدد الاستقالة الحكيمة من أن قرينة الاستقالة أنها هى مقرر لصلاح الإدارة الساهرة على المرافق العامة ، فلا يقع انتهاء الخدمة بقوة القانون بمجرد توافر شروط تلك القرينة ، بل أن للإدارة — كما سبق أن رأينا — أن تتنازل عن هذه القرينة فلا تجعل آثارها فى حق عاملها متى رأت أن مصلحة المرفق تقتضى ذلك ، مما يستتبع القول بأن انتهاء الخدمة على أساس قرينة الاستقالة أنها يترتب على قرار إدارى يكون سببه تلك القرينة . وإنما متى أعدنا الى أذهاننا ذلك الذى بان لنا منى صدد الاستقالة الحكيمة عندما نتأمل الالتزام الواقع على عاتق المكلف بعدم الامتناع عن خدمة الإدارة فاننا نفهم أن هذا الالتزام القانونى إنما فرض عليه لصلاح الإدارة القوامة على سير المرافق العامة فلها إذا قدرت ملامحة ذلك أن تقبل استقالته ، ولكنها فى الواقع يجب أن تلزم غاية الحذر فى هذا حتى لا تزل ببدا المساواة فى الأعباء العامة . كما أن من الإنسب أن ترجع الإدارة فى هذا الصدد الى اللجنة الوزارية التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وهى المهينة على تنفيذ سياسة التكليف ولها من شمول النظرة ما يجنب جهات الإدارة من التردى فى الإخطاء فى حالات فردية (٢٩) .

(٢٨) النشرة التشريعية — عدد مارس ١٩٦٤ من ١٣٢٠ .

(٢٩) ويذهب رأى الى أن المادة الخامسة مكرر المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عندما اشارت الى « قبول الاستقالة » إنما قصدت موظفى الدرجة الثانية وما فوقها الا ان

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ في شأن توزيع الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة للعمل في أنحاء مصر على الأطباء الذين يعملون في الحكومة أو في المؤسسات العامة الاستقالة من وظائفهم قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالملحظة الإيضاحية لهذا القانون أن الاستقالة التي حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية ، ومن ثم ما كان يقترب على انقطاع الأطباء الخاضعين لأحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة أعمالهم في الوظائف المئين فيها اعتبارهم مستقلين منها إذا انقطعوا عن أعمالهم دون أن يضمنه عشر يوماً متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوماً التالية أن انقطاعهم كان بعذر مقبول (٢٠) . وإذا كان القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قد ألغى بالقانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان (٢١) فقد حظر هذا القانون على هؤلاء الأطباء والصيادلة والأسنان المكلفين الامتناع من تأدية أعمال وظرفهم أو الاستقالة منها ما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠

هذا الرأي مردود عليه بأن هؤلاء الموظفين والعمال غير مخاطبين أصلاً بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ولا بتعديلاته . ومن المقرر أن أحكام أي قانون بما فيها من قواعد واستثناءات على هذه القواعد إنما توجه إلى المخاطبين بهذا القانون دون غيرهم .

(٢٠) جاء في الفقرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ تبريراً لهذا الحكم أنه كان لا تصرف الأطباء عامة من العمل في الريف وإقبالهم على العمل بالمدن وخاصة مواسم المحفوظات والتجديدات أثره في سوء توزيع الخدمات الطبية على المواطنين وحرمان سكان الريف الذين يفتقرون غالبية العظمى للمواطنين من فرصة التمتع بهذه الخدمات . ولما كان بعض الأطباء يلجأ إلى الاستقالة من الخدمة بالحكومة أو بمؤسساتها العامة إذا ما صادف تعيينه في الريف فقد نص على عدم جواز استقالة الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة من وظائفهم قبل مضي خمسة سنوات على الأقل لمباشرتهم لوظائفهم .

الفقرة التشريعية - يناير ١٩٦٠ - ص ٧٥٤ وما بعدها .

لسنة ١٩٥١ التي حلت محلها الملائكة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
فيما عدا الاستقالة وهو ما نصت عليه المادة الخامسة من القانون رقم ١٨٢
لسنة ١٩٦١ (٣٢).

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع طبيب عن عمله بوزارة الصحة
والتحاقه بخدمة وزارة الحربية من تاريخ انقطاعه توين علم وزارة الصحة —
لا يترتب على ذلك اعتباره مستقلاً ما دام خاضعاً للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠
الذي يحظر الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية قبل انقضاء خمس
سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة . ولما كان لم يصدر قرار من وزارة
الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها فتكون علاقته القانونية بوظيفته الأولى
في وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه في وزارة الحربية
قد صدر وهو يشغل وظيفة بوزارة الصحة .

وإذا كان الأصل العام الذي يحكم سير المرافق العامة ونظم الوظائف
وقواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد في وظيفتين عاملتين
في آن واحد وبصفة دائمة إلا في الأحوال الاستثنائية التي يجيز فيها المشرع
ذلك صراحة أي أن الأصل في شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع
بين وظيفتين بصفة دائمة في آن واحد إلا ما استثنى بنص صريح فمن ثم
يكون قرار تعيين الطبيب المذكور في الوظيفة الثانية مخالفاً للقانون ويكون قرار
معهوماً لو كان قد بنى على غش من الطبيب المذكور الذي صدر في شأنه إذا
لم يكن قد أخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة أخرى

(٣٢) صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ في ١٨ مارس ١٩٦٠ ليعالج
موضوع خدمة الأطباء في الريف والمناطق البعيدة عن العمران ونص في مادته
الأولى على ألا يرخص لمن يتخرجون في كليات الطب والاسنان والصيدلة
بعد العمل بهذا القانون في مزاوله مهنتهم داخل حدود المناطق التي يصدر
بتحديد سنها قرار من وزير الصحة المختص أو خارج حدود الجمهورية
إلا إذا زاولوا مهنتهم في الريف لمدة سنتين على الأقل وحصلوا على شهادة
بذلك من وزارة الصحة وقد تبين للوزارة المذكورة في صدد التطبيق
المعملي لهذا القانون بعض العقبات والصعوبات مما اقتضى العدول من تطبيق
هذا القانون وصدر القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦١ وألغى محله .

من وزارة الصحة حتى تتخذ الإجراءات القانونية السليمة في هذا الشأن وهي إجراءات النقل الذي لا يتم الا بتصرف مزدوج من الجهة المنقول منها العامل والجهة المنقول اليها والذي لا ينتج اثره الا بالاتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص *

ويخلص مما تقدم ان مثل هذا الطبيب يظل عاملا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او ان تتخذ الاجراءات الواجبة لنقله الى وزارة الحربية ؛ وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو امر جائز قانونا في هذه الحالة دون تفيد بعباد سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معطوم قانونا (٣٣) .

ولقد انقضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٥ في شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية وحل محله القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ اما بالنسبة للأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان والفئات الساعدة فقد صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ وهو المعمول به حاليا .

المبحث الثالث

امتناع الاستقالة على المتعهد بخدمة الحكومة مدة معينة

نص المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بمصر الصادر في ١١ من مايو ١٩٥٩ على ان « يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التي أودعته أو أية جهة حكومية أخرى ترضى الحاقه بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على أساس سنتين من كل سنة قضاهما في

(٣٣) راجع فتوى الجمعية العمومية للتعليم الاستشاري رقم ٥٠١ في ١٩٦١/٧/١٠ بجلسته ١٩٦١/٤/٩ مجموعة المكتب الفني لتأوى الجمعية العمومية في السنتان الرابعة والخامسة عشر رقم ٢٦٠ ص ٥٢٤ وبها بعده .

البعثة أو الإجازة الدراسية ويحد أقصى قدره سبع سنوات لعضو البعثة وخمسة سنوات لعضو الإجازة الدراسية إلا إذا تضمنت شروط البعثة أو الإجازة الدراسية أحكاماً أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات إعفاء عضو البعثة أو الإجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار إليه إذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية إلى الإفادة منه في جهة غير حكومية .

وتنص المادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ أنه المذكر على أن للجنة التنفيذية للبعثات أن تقرر في حالة إخلال عضو البعثة أو الإجازة أو المنحة بالتزامه بخدمة الحكومة مطالبته بنفقات البعثة أو المرتبات التي صرفت له في الإجازة أو المنحة .

وواضح أن هاتين المادتين تفرضان على طالب البعثة أو الإجازة أو المنحة التزاماً بخدمة جهة الإدارة الموفدة مدة معينة بعد انتهاء البعثة أو الإجازة أو المنحة وذلك كعقاب لا ينادى له إلى حيث استكمل دراسته ، وتكبد نفقات في هذا المسبيل .

كما أن من المعاهد ما تعفى طلبتها من مصاريف الدراسة أو تمنحهم امتيازات خاصة ، وتنص نظمها بمقابل ذلك على أخذ تعهدات على المتقدمين بها بالعمل لدى جهات الإدارة في الوظائف التي تحتاج إلى مؤهلاتهم مدة معينة من الوقت .

ومن ثم يلتزم هؤلاء الطلاب مثل طلاب البعثات والمنح والاجازات الدراسية بالعمل في خدمة الحكومة مدداً من الزمن . ويتقاضى ذلك الالتزام مع فكرة الاستقالة بطبيعة الحال ؛ إذ طالما أن هؤلاء يلتزمون بالانخراط في الدراسة والحصول ربحاً من الوقت ، ثم بالالتحاق بالعمل في خدمة المرافق المانحة للدولة ، فانهم يكونون مأمومين من انتهاء خدمتهم بإرادتهم .

إلا أن الإخلال بهذا الالتزام لا يترتب عليه ، كما هو الحال بالنسبة للمكلفين اقلية الدعوى الجنائية ، كل ما في الأمر أنه في حالة تخلي العامل من عمله بإرادته سواء أقدم لذلك استقالة ضريخة أو عهد إلى الانتطاع من

عمله المدة التي تقوم باستقلالها قرينة الاستقالة الحكومية ، يكون عليه ان يؤدي لجهة الادارة تعويضا يناسبا يعادل نفقات الدراسة التي اعفى منها او قيمة الامتيازات التي حصل عليها أثناء دراسته المجانية .

ويعتبر التعهد الذي يوقعه أعضاء البعثات الحكومية قبل انفاذهم والذي يتعهدون بمقتضاه بالخضوع للحكومة مدة معينة بعد انتهاء بعثتهم أو يرد ما انفقته الحكومة عليهم اذا امتنعوا عن الخدمة في مزاقتها الفترة المحددة أو استقالوا أو فصلوا لأسباب تأديبية — يعتبر ذلك التعهد من قبيل العقود الادارية ، إذ ان الإدارة تفي من وراء الحصول على مثل هذا التعهد ممن يوقعون الى البعثات ان يكون ذلك التعهد مقابل انفاقهم عليهم لتحصل على مبالغ يؤدون خبشات او مبالغ للمصالح أو المرافق العامة .

وليس بصحيح القول بأن مثل هذا التعهد من عقود الاعيان لسان بميزات تلك العقود لا تتوافر في التعهد الذي يلتزم فيه طالب البعثة بالعمل بخدمة الحكومة لمدة من الوقت بعد عودته من البعثة والالتزام برد ما انفقته الحكومة عليه في البعثة ، خاصة وهذا العقد وإن حوى شروطا غير مالوفة في عقود القانون الخاص إلا ان هذه الشروط ليست شروطا تصفية وإنما هي شروط تحدد طبيعة العقد ، وهو أنه من العقود الادارية ، وبالتالي فإن هذه الشروط لا تعتبر شروطا اذعانية بالمعنى المقصود في نطاق القانون الخاص (٣٤) .

وهذا الذي قلناه من تعهد طالب البعثة أو الاجازة أو المنحة يسرى أيضا على التعهد الذي يفتنه الطالب المنتحق بمعهد من المعاهد ، مثل معهد المعلمين بالزيتون ، بأن يعمل بخدمة الحكومة بعد تخرجه ، لأن ذلك الطالب يمكنه ان يختار بكامل حريته الالتحاق بأية مدرسة أو معهد أو كلية وهي كثيرة ومتعددة ، وإن سلك طريق التعليم الذي يرضيه ويتفق مع ميوله ودراسته ،

(٣٤) ومن ثم تعتبر المنازعات الناشئة عنه منازعات متعلقة بمعهد اداري مما يدخل في ولاية القضاء الاداري (حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٣١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ٥٧/١٢/١ ص ١٢ رقم ٢٠ ص ٢٥ .

ومن ثم متى كان الواضح من تعهد وتمتعته طالبة بشهادة والدتها ، أنها
تمهت فيه بأن تقوم بالتدريس مدة الخمس سنوات التالية بموافقة لإتمام
دراساتها بمدرسة المعلمات بالسويس على حسب الشروط التي تقرها الوزارة
نأذا لم تقم بذلك أو خربت من المدرسة بغير عذر مقبول قبل إتمام الدراسة
أو فصلت منها لأسباب تأديبية تكون ملزمة بنقلات الدراسة . وقد تعهدت
والداها أيضا بأن يدفع نفقات الدراسة الخاصة بابنته ولما كان المتعهدان
قيمان بمدينة السويس ، وكانت نيتها ظاهرة في أن تتلقى الابنة دروسها
في مدرسة المعلمات الموجودة بهذه المدينة بالذات ، فإنه إذا ما حدث بعد ذلك
ونقلت المدرسة من هذه المدينة إلى مدينة أخرى وهي الزقازيق فإن تنفيذ
الالتزام بمواصلة الدراسة يكون قد تحلل بفعل أجنبي عن المتعهد ، الأمر
الذي يبرر تحله من الالتزام بمواصلة الدراسة ، اعتبارا بأن قبول مواصلة
الدراسة في مدرسة بالهيئة التي تقيم بها الطالبة وأهلها ملحوظ فيه تقليد
البيئة والوسط وواجب الرعاية والوقاية ، خصوصا لأن تكون في سن
الطالبة ، وإن نقل المدرسة إلى بلدة أخرى ، لا يحقق لأسرة البنت هذه

(٣٥) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣١٧ لسنة ١٠ ق
مجلسة ١٩٥٧/٣/٣ من ١١ رقم ١٦٣ ص ٢٣٧ .

الوقاية والرعاية إلا أن تنتقل معها أسرتها ، وهو أمر غير مقبول . ومن ثم يكون انقطاع الطلبة المذكورة عن مواصلة الدرس بسبب نقل المدرسة من السويس الى الزقازيق عذرا مقبولا يعفى من مسئولية رد ما صرفته الوزارة من نفقات تعليمها (٣٦) .

وإذا كانت طبيعة الدراسة بمعهد المعلمين الخاص بالزيتون يحسب تنظيم الوزارة لها مسئلية فانه يفترض ابلحة اشتغال الطلبة بعمل اثناء النهار كما أن هذه الدراسات المسائية قد أتيح للموظفين عملا . ومن ثم إذا منعهم بمقتضيات الوظيفة عن الحضور للدراسة فترة معينة طالت أو قصرت فإن تخلفهم هذا يعتبر أنه عذر مقبول لا يعدون معه أنهم اخلوا بالتزامهم ، فلا الزام عليهم بترك عملهم والاستقالة من وظائفهم ، ولا يغير من الامر شيئا القول بأن حالة العمل كانت متوقعة لدى التعاقد قبل التحاقه بالمعهد لأن هذا ينطبق أيضا على المعهد الذي كان يعلم أن الطالب موظف (٣٧) .

وإذا كان الثابت أن طالبة قد وقعت تمهيدا بأن تقوم بالتدريس لمدة الخمس سنوات التالية مباشرة لاتهام دراستها بمدرسة المعلمات العامة على حساب الشروط التي تقرها وزارة التربية والتعليم ، وإذا لم تقم بذلك لم يخرج من المدرسة لعذر غير مقبول قبل اتهام الدراسة وفصلت عنها لأسباب تأديبية تكون ملزمة بدفع المصروفات التي أنفقتها الوزارة . كما أقر والد الطالبة في ذات التاريخ بأنه اذن لابنته المذكورة بأن تتعهد بالقيام بالتدريس لمدة المنوه عنها ، كما يتعهد علاوة على ذلك بالتضامن معها برد المصروفات المشار إليها ، وأنه لا ينارح في انقطاع ابنته عن الدراسة من نوفمبر ١٩٥٤ وفصلها بسبب ذلك اعتبارا من ديسمبر ١٩٥٤ إلا أنه يعزو ذلك الى أنها قد خطبت

(٣٦) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٩٩ لسنة ١١ ق بجلسة ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩٢ ص ٤٥٥ وراجع أيضا الحكم الصادر في ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩١ ص ٤٥٤ .

(٣٧) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٦١٢ لسنة ١١ ق بجلسة ١٨/١/١٩٥٩ س ١٢ ص ١٦٦ رقم ١٥٧ .

ثم تزوجت في ٥ من أكتوبر ١٩٥٦ ويقول أن الزواج يعتبر عذرا مقبولا لانقطاع
ابنته عن العراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة المدعية مع زميلاتها - اذا كان
الثابت ما تقدم فإن زواج ابنته ان كان يعتبر عذرا مقبولا يبيح لها أن تنقطع عن
العراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة نفسها بكتابها المؤرخ ١٩٥٤/٣/١٠ المرسل
لعماد المعلمين والمعلمات ، الا انه يتعين ان يكون الانقطاع بعد اتمام الزواج
بصفة رسمية أو قبله بفترة معقولة ، حتى يمكن القول بأن الانقطاع كان
بسبب الزواج أو الاستعداد له . والامر على خلاف ذلك في الحالة
المعروضة اذ الثابت ان المصى عليها قد انقطعت عن الدراسة في نوفمبر ١٩٥٤
وفصلت من المعهد لهذا السبب في ديسمبر ١٩٥٤ ولم يتم الزواج الا في ٥
أكتوبر ١٩٥٦ أي بعد فترة تقرب من السنتين ، ومن ثم لم يكن الزواج سببا
لانقطاعها عن العراسة ، فيحق للوزارة مطالبة والد الطالبة المذكورة التي لم
تبلغ سن الرشد بعد بنفقات العراسة (٣٨) .

واذا خالف طالب تمهد بالاستمرار في الدراسة بأحد المعاهد تمهده
هذا بسبب المرض ، فان المرض واقعة مادية تثبت بكافة طرق الإثبات ، ولم
يخضع القانون طريقا محينا لاثباته . ومن ثم ان قول الوزارة ان طلاب المعاهد
التربية للمعلمين خاضعون لللائحة القومسيونات الطبية ويعاملون كالموظفين -
هذا القول ان كان له وجه من الناحية الادارية الا انه لا يمكن التقيد به عند
المطالبة بالتعويض المعنى بلاغوى الاخلال بالتعهد الذي يوثقه طلبه هذه
المعاهد بشأن الاستمرار فيه والالتزام بالتدريس في مدارس وزارة التربية
والتعليم لمدة معينة ولصاحب الشأن ان يبرر به اخلاله بالالتزام ويثبت قيام
هذا الضرر بكافة الطرق وتقدر المحكمة بعد ثبوت قيام الضرر أو عدم ثبوته ومن
لم يتعين بحث الادلة التي يقدمها طلبه هذه المعاهد لاثبات قيام المرض كغفر
يحتج به لاعائهم من جراء الاخلال بالالتزام المشار اليه (٣٩) .

-
- (٣٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٣٠٤ لسنة
١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/٩ من ١٢ رقم ٦٠ ص ٦٨ .
(٣٩) حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ١٣١٤ لسنة ١٠ ق
بجلسة ١٩٥٩/٣/٢٢ من ١٣ رقم ١٧٢ ص ١٧٩ .

كما أنه إذا التزم طالب بدفع المصروفات المدرسية إذا انضل بتعهدده بالاستمرار في الدراسة واشتغاله بمهنة التدريس بمدارس وزارة التربية والتعليم بعد التخرج ثم رتب رسوماً مذكوراً في مرفقة واحدة بسبب عدم بلاتمة استعداده الطبيعي لذلك النوع من الدراسة . فإن ذلك يعتبر مخرأ مقبولا يبرر استقالته وانقطاعه عن الدراسة ويطله من الالتزام بدفع المصروفات المدرسية (٤٠) .

والذى قصده من عرض كل تلك التفاصيل الواقعية في هذا المقام هو أن نبين أن المعهد بخدمة الحكومة مدة معينة لا يملك التنصل من تعهده بالالتجاء الى الاستقالة . فالاستقالة مهتنة على المعهد بخدمة الحكومة مدة تعهد لها بين الاستقالة وتنفيذ لالتزامه من توافر يجعل تصور قبول الاستقالة أمراً غير محيد .

(٤٠) حكم المحكمة الإدارية العليا في التلمن رقم ١٥١١ لسنة ٦ ق
بجلسة ١٦/٦/١٩٦٢ من ٧ رقم ١٠٠ من ١٠٧٤ .

الباب الثالث

الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فانه يترتب عليها كثير من الآثار القانونية التي تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة ما حظره القانون رقم ٦ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمجاهة أمام المحاكم على العامل الذي يشتغل بالمجاهة بعد انتهاء خدمته من أن يترافع ضد المصلحة التي كان يعمل بها مدة السنوات الثلاثة التالية لتركه الخدمة . فلهذا الحظر يسرى على من تنهى خدمته بالاستقالة أو بأي سبب آخر من أسباب انتهاء الخدمة (١) .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة أيضا منع المنازعة في المعاش بعد مضي المدة التي تقرها قوانين المعاشات لذلك من تاريخ تسليم السركى الذي يبين فيه مقدار المعاش المستحق ، وهذا ابتغاء استقرار الأوضاع القانونية لمستحقى المعاش (٢) .

(١) ويعرض الاخلال بهذا الحظر المحامى للمساءلة التأديبية دون أن يؤثر في صحة الاجراء الذي باثبره كمحام مقبول أمام المحاكم . وأساس ذلك أن الحظر موجه الى المحامى شخصيا يتعلق بواجباته كمحام وذلك حتى يرقى بالمهنة التي يتشرف بالانتماء اليها فوق كل الشبهات . ومن ثم اذا وقع المحامى في هذه الحالة مريضة دعوى فانها تكون صحيحة ، إذ لا بطلان بغير نص . راجع في هذا الصدد حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٥/١٢/١٩٦٢ .

(٢) راجع بهذا المعنى فتوى صادرة من ادارة الفتوى والتشريع للهيئة العالية للسكك الحديدية برقم ٢٨١١ في ٢٦/١٢/١٩٥٧ . مجموعة المكسب الفنى لغتاتوى القسم الاستشارى — السنة الثانية عشرة رقم ١٨٤ ص ٢٠٩ . . بجلسة ١٦/٣/١٩٥٠ س ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ٦/٧/١٩٥٣ .

كما أن من أمثلة هذه الآثار المشتركة أيضا استحقاق التمويض من الاستقالة الجائرة ، فإن التمويض يستحق لا من مثل هذه الاستقالة ، بل من كل قرار ينهى خدمة العامل بالمخالفة للقانون ، وذلك تطبيقاً لنظرية مسئولية الحكومة عن قراراتها غير المشروعة (٢) .

على أنه إلى جانب هذه الآثار القانونية التي تشترك فيها الاستقالة مع سائر أسباب انتهاء الخدمة توجد أيضا آثار تنفرد بها الاستقالة ، وذلك لما تتصف به من طبيعة خاصة تبدأ فيها إرادة العامل — كما رأينا — كخطوة أولى في ترتيب انتهاء الخدمة وتتم بموافقة جهة الإدارة على رغبة العامل في ترك الخدمة .

ولعل أبرز هذه الآثار التي تنفرد الاستقالة بترتيبها هو أثرها على المعاش أو المكافأة المستحقة عند انتهاء الخدمة . وهو ما ندرسها في فصل أول .

على أن للاستقالة آثاراً أخرى متنوعة ندرسها في فصل ثان .

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق ١٩٥٠/٣/١٦ س ٤ رقم ١٤١ ص ١٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٧ .

الفصل الأول

اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة

تؤثر الاستقالة في الحقوق المالية التي تستحق للعامل عند انتهاء خدمته في صورة معاش أو مكافأة حسب المدة المفضاة في الخدمة . فقد دأبت أنظمة المعاشات والمكافآت على الحد من المزايا التي تمنحها للعاملين الذين يتقاعدون باختيارهم قبل بلوغهم سن التقاعد . فالمعامل الذي يستقيل في سن مبكرة يتجه الى الاشتغال بعمل أو وظيفة غير تلك التي هجرها ويحصل من عمله الجديد على ما يجزيه ويعوضه ويكون من المناسب ازاء ذلك أن يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذي تركه ببعض اختياره . كما أن ما يكون قد أقطعت من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرر أن يمنح المعاش أو المكافأة التي نمنح إن تنتهى خدمته ببلوغ السن القانونية (١) .

وإذا كانت الاستقالة من حيث المبدأ تسقط الحق في المعاش أو المكافأة كلها وبعضه فإن القانون من ناحية يعنى بعض طوائف العاملين من هذا الأثر المسقط لامتيازات اجتهامية أو وظيفية يتقدمها - ومن ناحية أخرى يحدد الى تشجيع بعض الطوائف على الاستقالة وييسر عليها اعتزال الخدمة مقابل منحها مزايا المعاش أو المكافأة تريد على ما يمكن أن يحصل عليه من يعتزل الخدمة في الظروف العادية .

ولذلك غاننا ندرس اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة في ثلاثة مباحث :

المبحث الاول: ندرس فيه الأثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة .

والمبحث الثاني: ندرس فيه الطوائف المعفاة من الأثر المسقط للاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه تيسير اعتزال الخدمة .

(١) راجع الاستاذ الفونس شحاتة - نظام المعاشات الجديد - بمجلة الموظفين العدد ١٦ الصادر في ديسمبر ١٩٥٩ - ص ٣٩ .

المبحث الأول

الأثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة

باستعراض أحكام الاستقالة في قوانين المعاشات المخططة يبين أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية كان ينص في المادة ٦٢ منه على أن « الموظف أو المستخدم الذي يستعفى تسقط حقوقه في المعاش أو المكافأة »، وإذا أعيد الموظف أو المستخدم المستعفى إلى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه تصيب له في المعاش أو المكافأة والمستخدم المؤقت أو الخارج من هيئة العمال الذي يستعفى تسقط حقوقه في المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٢ (٦) ، وإذا أعيد إلى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه لا تحسب له في تسوية المكافأة عن مدة خدمته الجديدة » .

وقد تضمن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية هذا الحكم في المادة ٥٨ منه على أنه قضى أيضاً بمراعاة الأحكام التي أوردتها المادة ١٣ وهي تقضى باستحقاق الموظف أو المستخدم لمعاش التقاعد بعد مضي خمس وعشرين سنة كاملة في الخدمة ، أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة في الخدمة (٦) .

(٢) كانت المادة ٣٢ تنص بمكافأة بمعدلة ماهية تسلف شهر من الماهية الأخيرة من كل سنة من سنى الخدمة بشرط أن لا تتجاوز هذه المكافأة ماهية سنة واحدة ،

(٣) وقد وافق مجلس الوزراء في ١٧/١٢/١٩٤٤ على استحقاق المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين من هيئة العمال وعمال اليومية الذين يستعفون بعد خدمة ٢٥ سنة على إعانة مالية تعادل المكافأة التي كانت تؤول طبقاً للقانون فيما لو كان انتهاء الخدمة يعطيه الحق في تلك المكافأة (راجع ص ٤٤٢ وما بعدها من الجزء الثاني من الموسوعة المالية في نظام موظفي الدولة المصرية للاستاذ عباس البحري) .

وعتبارا صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للائحة والمعايش لموظفي الحكومة المتنيين نص في المادة ١٦ على أن « يكون المسأل المدخر الذي يؤديه الصندوق للموظف معادلا لجهة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبه والمبالغ التي أدتها الخزانة العامة لحسابه (٤) » مع مائة مركبة سعرها ٣٪ سنويا إلى حين الوفاء » .

ثم استطردت المادة المذكورة فنصت على أن « الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسة وعشرين سنة لا تؤدي إليه إلا المبالغ التي خصت من مرتبه مقطوع مائة مركبة سعرها ٣٪ سنويا » .

وتد جعل القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المذكور مدة الخدمة التي تعطى الحق في المعاش عشرين سنة كقاعدة عامة ، فيستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل .

ويسرى المعاش على أساس متوسط المرتبات الأصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام القانون (٥) .

وفي حالة استقالة الموظف الذي يستحق معاشا كانت المادة ١٨ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تخفض المستحق بنسبة تختلف تبعا للسنة فإذا بلغت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ وإذا بلغت السن من ٤٦ إلى ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ وإذا بلغت السن من ٥١ إلى ٥٥ سنة كانت نسبة الخفض ١٠٪ وإذا بلغت السن ٥٦ سنة فأكبر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٦) .

(٤) وفقا لل مواد ١٣ و ٢٥ و ٢٥

(٥) فإذا اشتملت فترة السنتين على إجازات مرضية أو مدة استبعاد حسب المتوسط على أساس المرتب الأصلي الكامل .

(٦) مع ملاحظة حذف كسور السبعة في حساب السن .

كما نصت المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن يمنح الموظف الذي يفصل من الخدمة فور غير حالات العجز الصحي أو الوفاة دون أن تبلغ مدة المحسوبة منها في المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوي من كل سنة من سنوات خدمته .

فإذا كانت انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوي تختلف باختلاف المدة التي قضاها بخدمة الحكومة . وذلك على أساس ٩٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات ، وعلى أساس ١٠٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ، ولم تبلغ عشر سنوات ، وعلى أساس ١٢٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة (٧) .

وعندما صدر القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ قضى بأن يسوى المعاش على أساس متوسط المرتبات الأصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وفقاً لأحكام القانون (٨) .

وفي حالة استقالة الموظف يخفض المعاش المستحق بنسبة تختلف تبعاً للسن . فإذا بلغه السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ وإذا بلغت السن ما بين ٤٦ و ٥٥ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ وإذا بلغت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة ، كانت نسبة الخفض ١٠٪ وإذا بلغت السن ٥٦ فأكثر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٩) .

(٧) وقد رد القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ في شأن التامين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين هذه الأحكام في المواد ٢١ و ٢٢ و ٣٠ منه .

(٨) فيها عدل الوزراء ونوابهم فتسوى معاشاتهم على أساس آخر مرتب يتقاضونه وإذا انتهلت فترة السنتين على إجازات مرضية أو مدد استبعاد حسب المتوسط على أساس المرتب الأصلي الكامل .

(٩) في حساب السن تحذف كسور السنة .

ثم استطرد القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ فنكلم في المادة ٢٥ من استحقاق المكافآت وتسويتها فنص على أن يمنح الموظف الذي ينصل من الخدمة في غير حالات العجز الصحي أو الوفاة دون أن تبلغ المدة المحسوبة منها في المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من المرتب السنوي من كل سنة من سنوات خدمته . فإذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منحه مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوي تختلف باختلاف المدة التي قضاها بخدمة الحكومة . وتبلغ هذه النسبة ٩ ٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات و ١٠ ٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات و ١٢ ٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة .

ثم صدر القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمعاشات المدنية ونص في مادته الثانية على أن يستحق الموظف أو المستخدم معاشا بعد مضي عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة في الخدمة .

وقضت المادة الثالثة من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فنصت على أن يسوى المعاش باعتباره جزءا واحدا من خمسين جزءا من المتوسط أو من الماهية الأخيرة حسبها يكون الحال من كل سنة من سني الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش في أي حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١.٠٨٠ جنيها في السنة (١٠) . وتربط المعاشات التي تسوى بمقتضى أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ في غير حالات الاستقالة بعد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف وجنيه واحد لكل من المستحقين منه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة معاشه .

واستطردت المادة ١٣ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ إلى النص

(١٠) عدا الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة لهؤلاء يمكن أن يتقاضوا معاشات أكبر .

على أنه « مع مراعاة أحكام المادة الثانية يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمته كالآتى :

أولا : إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات منح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثانيا : إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات منح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثالثا : إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة منح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهري استحقه الموظف مضروباً فى اثنى عشر وإذا أعيد للخدمة الموظف أو المستخدم المستقيل حسبت له مدة خدمته السابقة على استقالته فى المعاش أو المكافأة » .

وعندما صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن التامين والمعاشات لموظفى التولية المتنيين نص فى المادة ٢١ على أن « يستحق الموظف معاشاً عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الأقل » واستطاعت المادة ٢٢ منعت على أن يخفض المعاش المستحق فى حالة الاستقالة بنسبة تخطف « تبعاً للنسب وهى ذات النسب التى رآيناها من قبل فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٩ » .

وإذا انتهت خدمة الموظف ولم تكن مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت عشرين سنة استحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . على أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ما لبثت أن قررت أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقاً لنسب هى ذات النسب التى سبق أن رآيناها فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٩ (١١) .

(١١) ورد فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ نص آخر يعنى من يبحث فى الاستقالة هو نص المادة ٦ من الديباجة قضى بأنه فى حالة استحقاق

أما القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التقنين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها الدائمين فنص في المادة ٦ منه على أن « يستحق المستخدم أو العامل معاشاً عند انتهاء خدمته وذلك متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل ويسوى المعاش على أساس جزء واحد من خمسين جزءاً من المتوسط الشهري للأجور خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وذلك من كل سنة من سنوات هذه الخدمة بشرط ألا يجاوز المعاش ثلاثة أرباع المتوسط المذكور » ويحسب المتوسط على أساس مجموع تبرج الأجور خلال فترة السنتين مقسوماً على عدد مرات التدرج . ويستخرج متوسط الأجر الشهري بالنسبة لعمال اليومية على أساس أن الشهر ٢٥ يوماً » .

ثم استُطردت المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فقررت أن « يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسبة تختلف تبعاً للسنة » فإذا بلغ المستقيل ٥ سنة أو أقل بلغت نسبة خفض المعاش ٢٥٪ وإذا بلغ ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة بلغت نسبة خفض ٢٠٪ وإذا بلغ ما بين ٥١ و ٥٥ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٥٪ وإذا بلغ ما بين ٥٦ و ٦٠ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٠٪ أما إذا بلغ ٦١ سنة فأكثر فإن نسبة خفض توازي ٥٪ (١٢) .

الموظفين الخاضعين لأحكام القانون مكافأة طبقاً للفقرة الأولى من المادة ٣٠ تحسب نصف مدة خدمتهم المذكورة في المكافأة فإذا كان انتهاء خدمة الموظفين بسبب الاستقالة سويت مدة خدمته المذكورة في المكافأة على الوجه التالي :

١ - لا تحسب مدة الخدمة السابقة في المكافأة إذا كان مجموع مدة خدمته أقل من خمس سنوات .

٢ - تحسب ربع مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة خمس سنوات وأقل من عشرة .

٣ - تحسب نصف مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة عشر سنوات وأقل من عشرين سنة .

(١٢) مع مراعاة أن تحذف كسور السنة في حساب السن .

ومضى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فنص في المادة ٩ منه على أنه « إذا انتهت خدمة المستخدم أو العاقل ولم تكن مدة خدمته المحسوبة في المعاش قد بلغت القدر الذي يمثيه الحق في المعاش استحق مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من الأجر السنوي الأخير عن كل سنة من سنوات خدمته . على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ٨ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية سبع سنوات . وعلى أساس ١٠ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية سبع سنوات ولم تبلغ أربع عشرة سنة . وعلى أساس ١٢ ٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية أربع عشرة سنة ولم تبلغ عشرين سنة .. »

ونصت المادة ١٤ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٠ على أن « يكون الحد الأدنى للمعاش في غير حالات الاستقالة بواقع جزء من أربعة وعشرين جزءا من الأجر السنوي أو جنيهاً أيها نقل بالنسبة لصاحب المعاش ومائتان وخمسون مليماً لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم الحد الأدنى المشار إليه أو معاش المورث أيها أكبر .. »

ثم صدر القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المدنية ونص في مادته الثانية على أن « يستحق الموظف معاشاً بعد مضي عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضاائه خمس عشر سنة كاملة و « يسوى المعاش باعتباره جزءاً واحداً من خمسين جزءاً من المتوسط أو من الماهية الأخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سني الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش في أي حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠٠ جنيهاً في السنة » (١٦)

(١٣) المادة ٣ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ على أنه بالنسبة إلى الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة يكون الحد الأقصى لمعاشهم ١٥٠٠ جنيه للوزير و ١٢٠٠ جنيه نائب الوزير و ١١٤٠ جنيه لمن يتقاضون مرتباً سنوياً قدره ١٨٠٠٠ جنيه .

« وتربط المعاشات التي تسوى بمقتضى أحكام هذا القانون غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهاً للموظف » (١٤) .

واستطرد القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ فى مادته الخامسة عشر الى انه مع مراعاة أحكام المادة الثانية - آتفة الذكر - يعامل الموظف الذى يستقيل من خدمة الحكومة كالأنى :

أولاً : اذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية خمس سنوات يمنح ٩ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته المحسوبة فى المعاش .

ثانياً : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية خمس سنوات أو تجاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات يمنح ١٠ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش .

ثالثاً : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة يمنح ١٢ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش (١٥) .

وإذا اُميد للخدمة الموظف أو المستخدم المستقلى حسبت له مدة خدمته السابقة على استعفائه فى المعاش أو المكافأة بشرط أن يرد قيمة ما حصل عليه من مكافأة .

ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بالتأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المتقدين ، ونص على أن « يستحق المتقاع معاشاً عند انتهاء خدمته بلى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الأقل » (م ١٤) و « يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للمرتبات

(١٤) وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم خمسة جنيهاً أو معاش المورث أيهما أكبر - المادة ٥ - من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ .

(١٥) ويتصد بالمرتب السنوى فى هذه الأحكام آخر مرتب شهري استحققه الموظف مضروباً فى اثنى عشر .

أو الأجر المستحق للمنتفع خلال السنتين الأخيرتين من مدة خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لاحكام هذا القانون (١٦) ثم « تسوى المعاشات بواقع جزء واحد من خمسين جزءا من متوسط المرتبات أو الأجر المحسوبة وفقا لاحكام المادة السابقة ، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش بشرط ألا تجاوز ثلاثة أرباع ذلك المتوسط » (١٧) .

واستطرد القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فقرر في المادة ٢٣ أن « يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعا للسنة » ، فإذا كانت السنة عند الاستقالة ٥ سنة فأقل كانت نسبة التخفيض في المعاش بواقع ٢٠٪ وإذا كانت السنة ما بين ٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ١٥٪ وإذا كانت السنة ما بين ٥١ و ٥٥ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ١٠٪ فإذا كانت السنة ٥٦ سنة إلى أقل من ٥٨ سنة كانت نسبة التخفيض بواقع ٥٪ وذلك مع حذف كسور السنة في حساب السن .

لما إذا انتهت خدمة المنتفع بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ولم تكن مدة خدمته قد بلغت التقدير الذي يعطيه الحق في المعاش وفقا لاحكام هذا القانون فإنه يستحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب أو الأجر السنوي من كل سنة من سنوات الخدمة المشار إليها . ولا تستحق أية مكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن ثلاث سنوات .

على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ١٠٪ من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة خدمته ثلاث سنوات فأكثر ، ولم تصل إلى عشر سنوات . وعلى

(١٦) وفي حساب هاتين السنتين يعتبر الشهر الذي أنتوت فيه الخدمة شهرا كاملا فإذا انتهت فترة السنتين على مدد لم يحصل على مرتبه أو أجره منها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كامل المرتب أو الأجر ...

(١٧) المادة ١٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . وفي حساب مدد الخدمة تعتبر كسور الشهر شهرا كاملا .

اساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوى من كل سنة محسوبة في المعاش اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فلكثر ولم تصل الى عشرين سنة (١٨) .

واخيرا صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الحالى باصدار قانون التأمين الاجتماعى معدلا بالقانون رقم ١٩٧٧/٢٥ ونص على أن يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

١ — انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد المنصوص عليها بنظم التوظيف المعامل به أو لتجاوزه من الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم فى البندين (ب ، ج ، د) من المادة ٢ (العاملون الخاضعون لقانون العمل الذين يتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها ، والمشتغلون بالاممال المتعلقة بخدمة المنازل مهما عدا من يعمل من داخل المنازل متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الاقل ٢٠٠) .

٢ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الفناء الوظيفية بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (ا) من المادة ٢ وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الاقل ،

٣ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز التام أو المعسّر الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين .

٤ — وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها بالبند (١) وبمقدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة ، وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين . . .

(هـ) انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الاسباب المنصوص عليها بالبند ١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الاقل ٢٠٠ (م/١٨)

(١٨) المادة ٢٥ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ — ويقصد بالمرتب أو الاجر السنوى آخر مرتب أو أجر شهري كامل استحقته المنتفع مضروباً فى اثني عشر ويدخل فى ذلك ما استحقته من زيادة فى مرتبه أو أجره ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

ويخفض المعاش المستحق لتوافر الحالة المنصوص عليها في البند (٥) من المادة ١٨ بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف ووفقاً للجدول رقم ٨ المرفق بالفقون (م/٢٣) .

ويحدد الجدول المذكور نسبة الخفض على النحو الآتي :

إذا كان السن في تاريخ استحقاق الصرف أقل من ٤٥ سنة يكون نسبة الخفض ١٥٪ أما إذا كان السن ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ فتكون نسبة الخفض ١٠٪ وإذا كان السن ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة تكون نسبة الخفض ٥٪ .

ويسوى المعاش في غير حالات المعز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لاجور المؤمن عليه التي أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين عن مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين ان قلت من ذلك . (م / ١٩) .

ويسوى المعاش بواقع جزء واحد من خمسة وأربعين جزءاً من الاجر المنصوص عليه في المادة السابقة عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين وذلك بعد خصم مقداره ٨٠٪ من هذا الاجر (م/٢٠) .

وإذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق تعويض العفعة الواحدة وتصب بنسبة ١٥٪ من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين (م / ٢٧) .

وبين بما تقدم أن الاستقالة باعتبارها سبباً من أسباب انتهاء الخدمة ذات أثر على المعاش أو المكافأة المستحقة للمستقيل . وقد كان هذا الأثر يصل في أول الأمر إلى الحد الذي يترتب على الاستقالة سقوط حق المستقيل في المعاش أو المكافأة . ثم بأن للمشرع عدم عدالة هذا الأثر الفادح ونتائجه البعيدة المدى في مستقبل المستقيل وأسرته . وبخاصة أن العامل كثيراً ما يقدم على الاستقالة تحت ضغط ظروف غير ملائمة . ولهذا فقد اتجه المشرع إلى التخفيف من الأثر الناتج من الاستقالة على المعاش أو المكافأة المستحقة

للمستقيل ، مكفيا بالتخفيض من ذلك المعاش او تلك المكافأة بنسب تختلف تبعا
للمن الذى يبلغها طالب الاستقالة وقت تقديمه بطلبها (١٩) .

المبحث الثانى

إعفاء بعض الطوائف من الأثر المسقط للاستقالة

على انه لئن كان للاستقالة هذا الأثر على معاش المستقيل ، أو مكافأته
الا أن المشرع فى قوانين المعاش قد أعفى بعض طوائف العاملين من هذا
الأثر المسقط وذلك لاعتبارات تتعلق بالأوضاع الوظيفية أو الاجتماعية
لافراد هذه الطوائف .

أولا — فبمذ القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ الذى عدل المادة ٦٣ من
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ استثنى من الأثر المسقط للاستقالة المدرسات
الواتى يستغفن بقصد الزواج ومنهن الحق فى مكافأة معادلة لماهية شهر
ولحد من كل سنة من سنى خدمتهن :

ونصت المادة ٦٣ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ معدلة بالقانون
رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ على أن تمنح لهن هذه المكافأة بشرط :

١ — أن يكون قد مضى عليهن فى وقت تقديم الاستقالة ثلاث سنوات
كاملة فى الخدمة محسوبة فى المعاش .

٢ — وأن يشهد لهن بحسن السلوك وتأييدهن بالخدمة على ما يرام .

٣ — ولا تصرف لهن المكافأة الا بعد الزواج ويشترط حصوله فى مدة
الاشهر الثلاثة التالية للاستقالة .

(١٩) حتى بالنسبة لمعد العمل الفردى نجد أن الاستقالة يترتب عليها
تخفيض المكافأة المستحقة .

ثم توسعت المادة ٥٩ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ باستئنت من سقوط الحق في المعاش أو المكافأة المترتب على الاستقالة، المستخدمات اللواتي يستقلن بقصد الزواج وقررت المادة ٥٩ المذكورة أن يمنح أولئك المستخدمات المعاش أو المكافأة التي لهن الحق فيها على أن يسوى المعاش على أساس متوسط الماهية في السنتين الأخيرتين .

ورغم أن المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ قد نص في المادة ١٦ على أن الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قبل أن يبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة لا تؤدي إليه إلا المبالغ التي خصمت من برتيه باعتبارها لاشتراكات في صندوق الإئثار مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا — رغم ذلك فقد جاءت المادة ١٦ آنفة الذكر في خالفها واستئنت من ذلك الموظفات اللاتي يستقلن بسبب الزواج وجعلت المال الذي يؤديه صندوق الإئثار لكل منهن يعادل حصة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبها والمبالغ التي أدتها الخزانة العامة لحسابها مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا إلى حين الوفاة (٢٠) .

ثم نصت المادة ٢٥ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن الموظفات المتزوجات اللاتي يستقلن من الخدمة تسوى مكافأتهن على الأساس ١٢٪ من المرتب السنوي من كل سنة من سنوات الخدمة المشار إليها بهما تكن هذه المادة (٢١) .

وقد ريعت هذا الحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي (٢٠) انتهى رأي جمعية الشؤون المالية والاقتصادية إلى أن الزوجة التي تستقيل بسبب عدم إمكانها الجمع بين الأعباء المالية وأعمال الوظيفة لها الحق في المبلغ المشار إليه في المادة ٦٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ سواء تم الزواج قبل العمل بذلك المرسوم أو بعده دون قيد أو شرط — فتوى رقم ١١٩٠ في ٢٧/١/١٩٥٣ مجموعة المكتب الفني للفتاوى السنتان ٧٢٠ رقم ٢٥٥ من ٦٠٤ .

(٢١) ويقصد بالمرتب السنوي آخر مرتب استحق بضربها في اثني عشر .

الهيئات ذات الميزات المستقلة ثم ردت. هذا الحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بنظام التأمين والمعاشات لموظفي الدولة المذوقين . ثم ردت المادة ٦ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بنظام التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وممثلي الدائمين .

ومنها صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ نص في المادة ٢٥ على ان المتتعلات المزوجات اللاتي يستقلن من الخدمة تصوى بكاماتهن على أساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوى من كل سنة محسوبة في المعاش اذا لم تصل مدة الخدمة الى خمس عشرة سنة ومنها قلت هذه المدة . وعلين للناس ١٥٪ من المرتب أو الاجر السنوى من كل سنة محسوبة في المعاش اذا بلغت مدة الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل (٣٣) .

وقد راعى المشرع في صدد المعاشات المزوجات ان الزواج مقتضيات وامياء على الزوجة قد تلجها الى ان تستعمل من الخلية . بفضل التفرغ لخدمة البيت ورعاية الاولاد . وقد وضع المشرع هذه الامتيازات الاجتماعية موضع التقدير بمقدار المرأة العاملة في جهات الادارة بالنسبة لاثري الاستقالة على المكافأة المستحقة خاصة تتناسب مع ظروفها آنفة الذكر .

لكننا — نضت المادة ٣٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على منتم سريان الاحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة في حالة الانسلاطة على نزل الحصة . هـ . اعضاء مجلس الرياسة والوزراء وتوابهم .

كما نصت المادة ٣١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بقرة اخيرة على استثناء الموظفين في حرب المعاش للوزراء ونواب الوزراء ويستحق تعويض الدفعة الواجدة فور انتهام الخلية في حالة اخصار .

(٢٢) ويقصد بالمرتب أو الاجر السنوى آخر مرتب أو اجر شهري كامل استحق مضمونا في اثنى عشر . ويدخل في ذلك الزيادة في المرتب أو الاجر ولو لم يكن قد حث مؤعد صرفها .

وقبل ذلك كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ والمادة ٢٦ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تنصان على ألا تسرى الإحكام الخاصة بالاستقالة على الوزراء ونواب الوزراء . ويستحقون عند استقالتهم ما كان يستحقونهم في حالة إعفائهم من أعباء الوظيفة .

كما كانت المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ تنص على أن الوزراء (٣) ووكلاء الوزراء والوزراء المفوضين والنائبين العموميين إذا تركوا وظائفهم بسبب الاستقالة لا يفتخون حقهم في المعاش أو المكافأة وتبقى لهم هذه الجزية إذا ما استنعت إليهم مناصب أخرى ، أو إذا أعيدوا بعد استقالتهم إلى الخدمة في وظائف أخرى .

ثالثاً — نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على منعه من سريان الأحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة في حالة الاستقالة على المتنصلين الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات ويقت انتفاعهم بأحكام هذا القانون بسبب تعلقهم بالعمل سواء كان ذلك بطريق النقل أو التعيين أو الانتخاب في الهيئات أو المؤسسات العامة أو المجلس النيابي أو المجالس المحلية أو التظاهرات الشعبية أو الشركات التي تساهم فيها الدولة .

رابعاً — نصت نظم خاصة ببعض طوائف العاملين على إعفائهم من الآثار المسقطه للاستقالة ، ومن هذا القبيل المادة ٤٣ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بإصدار نظام السلكين الدبلوماسي والتتصلي ، مفرقة أنه استثناء من أحكام قوانين المعاشات لا يترتب على استقالة عضو السلك الدبلوماسي أو التتصلي سقوط حقه في المعاش أو المكافأة . وينسوي معاشه أو مكافأته في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المتصولين بسبب إلغاء الوظيفة أو الوتر .

وبينت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ أنه الذكر أنه أخذ في هذا المقام بالحكم الوارد في بعض القوانين الخاصة من حفظ حق

العضو المستتيل نمياً يستحقه من معاش ومكافأة .، وقد كان هذا الحكم معمولاً به طبقاً للمادة ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ فى حق أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا تزوجوا من اجنبيات .، وليس ثمة ما يبرر تضرره على هذه الحالة وحدها وعدم اطلاق حكمه على أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا رغبوا فى اعتزال الخدمة لاي سبب .

وقد رجعت المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة هذا الحكم مقررته انه « لا يترتب على استقالة أعضاء مجلس الدولة سقوط حقهم فى المعاش أو المكافأة ويسوى المعاش أو المكافأة فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المفصولين بسبب الفساد الوظيفية أو الوفر » .

كما نصت المادة ٧٥ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على انه استثناء من أحكام قانون موظفى الدولة وقوانين المعاشات أو التقاعد لا يترتب على استقالة القاضي سقوط حقه فى المعاش أو فى المكافأة . ويسوى معاش أو مكافأة القاضي فى هذه الحالة على آخر مرتب كان يتقاضاه .

وبالنسبة لاستقالة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وانسبها على استحقاق المعاش أو المكافأة نجد أن المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على انه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة أو وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافأته فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المفصولين بسبب الفساد الوظيفية أو الوفر » .

وهذا النص قد تضمن ذات الحكم الذى سبق أن رأيناه بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى وأعضاء مجلس الدولة والقضاة . ويقرر النص المذكور لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة

خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم فى المعاش أو المكافأة عند الاستقالة »
وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها فى قوانين المعاشات .

وقد ذهب رأى فى تفسير المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦
أنفة الذكر الى أن هذه المادة إنما تورد استثناء من القاعدة العامة المنصوص
عليها فى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات الخفية ، ومن ثم
يجب تفسير هذا الاستثناء فى أضيق الحدود . وإذا كان قانون تنظيم
الجامعات المصرية آنف الذكر قد نص على عدم سقوط حق مدير الجامعة ووكيلها
أو عضو هيئة التدريس بها فى المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة ، ولم
يقرر أية أحكام أخرى تحدد ماهية الاستقالة وشروطها فإنه يجب قصر حكم
المادة ٧٩ فى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ على الاستقالة الصريحة
دون الاستقالة الحكيمة (٢٤) .

على أن الرأى الراجح هو أنه لما كانت المادة ٨٩ من القانون رقم ٣٤٥
لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر إذ مرست لبيان حكم استقالة مدير الجامعة
ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها والاثار المترتب ، لم تخصص نوعاً معيناً
من أنواع الاستقالة دون سواه وإنما جاءت عبارتها فى هذا الصدد عامة
مطلقة ، ومن ثم يسرى حكمها على صور الاستقالة كافة سواء كانت استقالة
صرحة أو استقالة اعتباطية (٢٥) .

ويجدر أن نشير فى هذا المقام الى أن الآثار المالية التى تترتب على
الاستقالة الحكيمة هى التى تترتب على الاستقالة الصريحة لا فى حالة
مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس محسوب بل فى كل
الحالات أيضاً . فالآثار المالية المترتبة على الاستقالة الحكيمة فى حالتى

(٢٤) راجع الفتوى رقم ١٥٠ فى ٢٩/١/١٩٥٧ الصادرة من إدارة
الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والأزهر سالف الإشارة إليها .

(٢٥) فتوى الجمعية العمومية للتبسيم الانتشارى رقم ١٠٣ فى
٢٤/٢/١٩٥٨ سالف الإشارة إليها .

الانقطاع عن العمل والالتحاق بخدمة حكومية لجنسية هي التي تترتب على
الاستقالة المبرجة. (٢٦) .

المبحث الثالث

تيسير اعتزال الخدمة

لن نطيل الحديث في هذا المبحث فقد اقتضى الأمر أن نعرض الكثير من
تفاصيله عند دراسة الاستقالة التيسيرية التي اوردنا لها الفصل الثالث من
الباب الأول من هذا المبحث .

ونكتفي في هذا المقام بالإشارة الى الخطوط العريضة للتأنيذ التي
منحها المشرع لبعض طوائف العاملين ترغيبا لهم في الاستقالة والدافع له الى
سلوك هذا المسلك .

ولقد كان من الطبيعي على الباحث ازاء قرارات مجلس الوزراء الصادرة
عام ١٩٥٣ بتيسير اعتزال الخدمة ثم العودة الى ذات المنهج في عام ١٩٦٠
بصدور القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٥ . كان من الطبيعي على الباحث أن
يسجل رغبة لدى القائمين على تنظيم الادارة الحكومية في تخفيض الجهد
الاداري من كثير من كبار السن بتسهيل خروجهم من الخدمة لقاء مزايا بالية
وذلك بغية افساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من العاملين الذين لهم
من حماس الشباب وطموحه ما يؤهلهم لتقويم المناصب الادارية العالية فيمعنوا في

(٢٦) ومن هذا الرأي أيضا الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في ص ٢٩
من بحثه سالف الإشارة اليه . كما قضت بحكمة القضاء الاداري بذلك في
الدعوى رقم ٤١٨ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٢/٢٤/١٩٥٨ من ١٣ رقم ١٤٨ ص
١٥٦ مقررته انه اذا كان القرار الصادر بانتهاء خدمة العامل قد استند اليه
اعتباره مستقبلا فانه يتعين تسوية مكافاته وفقا للاحكام التي ترتبها قوانين
المعاشنات على طلب الاستقالة . اذ لا ينط للتفرقة بين الاستقالة التي يقدمها
العامل بالطريق العادي والاستقالة الحكومية .

الأجهزة الحكومية التي يرأسونها روحاً فنية تتلاءم مع مقتضيات العصر ومطالبه التقدمية الخلاقة ، ويغية فتح أبواب التوقف أمام الكثير من المتفوقين من خريجي الكليات والمعاهد العلمية ، ويغية ازاحة كثير من الدرجات الشخصية التي وصل المستوفون من العاملين الى شغلها نتيجة رسوبهم من درجات السنتين الطوال مما اقتضى من المشرع عطفاً على قضيتهم أن يقرر لهم الترقية إلى درجات غير ذات وجود فعلي في الميزانية لطلق عليها الدرجات الهبسية .

وقد ذهبت قرارات مجلس الوزراء بتيسير اعتزال الخدمة الصادرة عام ١٩٥٣ الى تقرير المعاملة الآتية :

(أ) - ضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين الى من يقدم طلباً بالاعتزال . وهذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته (٣٧) .

(ب) - أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة خلال تلك المدة . ويعتبر الفرق بين الماهية والمعاش من السنتين المضافتين الى مدة الخدمة بمثابة تعويض يؤدي على انقضاء شهرية . فإذا تولى المستفيد قبل نهاية هاتين السنتين المضمومتين الى مدة خدمته أصبح هذا التعويض تركة تصرف السن وورثته ، وإلا يؤدي اليهم الا مقسطاً لانه ليس للورثة من الحقوق اكثر مما لهم (٣٨) .

(ج) - يكون أداء ذلك الفرق على أساس المرتب مضافاً اليه امانة غلاء المعيشة والمعاش مضافاً اليه تلك الامانة ايضاً .

(د) - لا تدخل العلاوات التي تستحق أثناء المدة المضافة في حساب المعاش .

(٢٧) - راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ في جلسة ١٩٥٧/١/١ من ٢ رقم ٢٤ .

(٢٨) - راجع ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة في فتاها رقم ١٨٥ بتاريخ ١٣/٧/١٩٥٥ . مجموعة المكتب الفني لفتاوى ادارات الفتوى والتشريع - السنتان ٢ و ١٠ رقم ٢٤٠ من ٣٤٧ .

أما القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فقد ذهب إلى تقرير المعاملة الآتية :
(أ) يقتصر بلوغ الخامسة والستين وقت العمل بذلك القانون أو
خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .
(ب) التقادم يطلب لتبرك الخدمة .
(ج) يسوى معاش المستفيد على أساسين :

١ - ضمن سنتين لمدة خدمته وثمانين في المعاش حتى ولو تجاوز
بهذا الضم سن الستين ، على ألا يتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش
نتيجة هذا الضم ٣٧ سنة .

٢ - منح علاوتين من علاوات الدرجة على ألا يتجاوزنهما نهاية مريوطها .
وإذا كانت قرارات مجلس الوزراء الصادرة عام ١٩٥٣ والقوانين
رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٠ بتيسير اعتزال الخدمة على بعض طوائف العاملين المدنيين
قد بعثت بها الشك واضحت الآن أحكاما قديمة إلا أن الذي يعنى في جرائدها
بالنسبة للمستقبل أنها تضمنت تجربة قانونية وإدارية تصلح للاسترشاد بها
كلما دعت الحاجة بالمرع إلى سلوك سبيل تيسير اعتزال الخدمة . ويمكننا
أن نختتم الحديث في هذا المقام بتسجيل ثلاث ملاحظات .

أولاً : يقتصر الانتفاع بأحكام الاستقالة التيسيرية على طوائف معينة
من العاملين يستلزم فيهم المشرع شروطاً يحددها بما يحق الترخي المقصود
من التيسير في اعتزال الخدمة .

ثانياً : أحكام الاستقالة التيسيرية العمل بها مؤقتة وبرهون بفترة
محددة ، ماذا انقضت هذه الفترة أصبحت تلك الأحكام غير مطبقة ويعود العمل
بالأحكام العادية في الاستقالة .

ثالثاً : إذا كان حساب المعاش أو المكافأة في الاستقالة العادية يجري
على أساس مدة المقضاة في الخدمة فإن أحكام الاستقالة التيسيرية تضيف
معدداً يترفع فيها في الخدمة وتدخل في حساب المعاش أو المكافأة بشروط
معينة وذلك باعتبارها تعويضاً عن اعتزال الخدمة قبل بلوغ السن القانونية (٢٩) .

(٢٩) راجع في ذلك أيضاً الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه من

لها القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي أضاف احكامها خاصة بالاستقالة
النفسية الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٤. يعطى العالين المدنيين في الدولة
مقد حدد حالتين لهذه الاستقالة ، وبالنسبة لاولها فقد ذهب الى تقرير المعاملة
الايجابية :

(أ) يشترط الا تقل السن عند تقديم الطلب عن ٥٥ سنة ولا تكون
المدة الباقية لبلوغ سن الإحالة الى المعاش اقل من سنة .
(ب) التقدم بطلب لتترك الخدمة .

(ج) يسوى معاش المستفيد على أساس مدة اشتراكه في نظام
التأمين الإجتماعي مضاعفاً اليها المدة الباقية لبلوغ سن السن القانونية لمرور مدة
سنتين ايها اقل .

ايها الحالة الثانية تتكون المعاملة كالآتي :

١ - ان تقل سن العال عن ٥٥ سنة .

٢ - التقدم بطلب لتترك الخدمة .

٣ - قيام العال بفردة أو مع آخرين باحد المشروعات الانتاجية ونقا
للمصاوب المحددة بقرار الوزير المختص بالتنمية الادارية .
٤ - يصرف للعال في هذه الحالة مكافأة توازي سنة مع ضم سنتين
الى المدة المحسوبة والمعاش .

الفصل الثاني

اثر الاستقالة على غير الماعى أو المكافاة

تترتب على الاستقالة آثار أخرى غير ما رأينا بالقبول والتعيينات
والمكافاة ونرصد على الصفحات التالية ثلاثة آثار تترتب على الاستقالة .

١- **انقضاء مدة قبول الاستقالة** : سيرونها نهائية لا رجعة للعامل
المستقيل عنها على ما تنص على انتهاء خدمته من تاريخ القرار الصادر
أو من التاريخ الذى تحدده الإدارة (١) . أما إذا لم تصدر جهة الإدارة قرارها
بقبول الاستقالة خلال المدة المقررة لذلك فإن الاستقالة تكون مقبولة بقوة
القانون من تاريخ انقضاء تلك المدة .

ومن ثم يستحق العامل مرتبه حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة
أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بها مقبولة .

وإذا استمر العامل المستقيل فى القيام بأعماله وظيفته مؤقتاً بعد
انقضاء مرى العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة — كان يستبقى العامل بعد
قبول استقالته لتسليم ما فى خدمته (٢) — فلا يفقد ذلك من الأجر شيئاً لأن
الخدمة تنتهى بتحقيق سببها . ويعتبر الأجر الذى يستحقه العامل إذا استمر

(١) مجلس الدولة الفرنسى فى ١٢/٥/١٩٥٤ — المجلوعة ص ٢٦٦ .

(٢) كانت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تجيز إبقاء
الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهر واحد لتسليم ما فى خدمته
وما كان يجوز مد هذا الإجراء إلا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز
شهرين إذا اقتضت الضرورة ذلك وتصرف له مكافاة تعادل مرتبه .

في عمله مؤقثا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٢) ١٠٠.

ثانياً : كانت المادة ٥٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على استحقاق الموظف مصروفات نقل له ولعائلته ومناحه عند انتهاء خدمته لأسباب غير الاستقالة أو سوء السلوك أو الإحالة إلى المعاش بقرار تاديبى أو بعد الجنسية أو الحكم عليه فى جنابة أو جريمة مخلة بالشرف ومن ثم لا يستحق المعامل المستقيل مصروفات له ولعائلته ومناحه. وذلك طالما أنه يهجر الخدمة برغبته واختياره. وتختلف الاستقالة فى ذلك عن انتهاء الخدمة بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، أو لعدم اللياقة للخدمة صحياً أو للفصل بسبب إلقاء الوظيفة .

وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين اللاحقة لم تنص بهن على هذا النص ، فذلك اكتفاء بالمادة ٢٠ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصغرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ فقد نصت على أن « تستحق مصروفات الانتقال فى حالة تغيير الأمانة فى الأحوال الآتية » .

٥ - انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو العزل بقرار تاديبى .

فإذا كان المعامل قد انتهت خدمته بالاستقالة فلا يستحق مصروفات نقل له أو لعائلته أو مناعه . ولا يُلَبَّدُ فى ذلك حتى أن يكون سبب استقالته هو الترشيع لعضوية مجلس الأمة . لأن ذلك لا يغير من الأمر شيئاً ، ذلك أنه لا شك أن سبب انتهاء خدمته هو الاستقالة. أيما كان الغرض منها . كما لا يخفى إذا كان فائداً استفادته إلى حرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٥٧ بشأن التفسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح أنفسهم لعضوية مجلس الأمة ، لأن ذلك القرار لم يأت بقاعدة من شأنها التفسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح لعضوية مجلس الأمة

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية للعليا فى الطعن رقم ٧٢٢ لسنة ٢٠٠٣ فى جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ من ٤ رقم ١٤ من ١٥٧ .

بصفة عامة. مطالعة . وانما عدد حدد الاحكام التي يستفيدون منها استثناء من القواعد العامة وليس من بينها ما يتعلق بمصاريف النقل (٤) .

فلنا : لا تحول الاستقالة بعد قبولها دون اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل الموظف المستقيل عن تضاربات او وقائع سابقة على انتهاء خدمته لم تكشف الا بعد استقالته .

(٤) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة العدل رقم ١٩١ في ١٩٥٧/٩/٢١ وثمة فتوى اخرى صادرة من ادارة الفتوى المذكورة برقم ١٩٠ في ذات التاريخ بشأن استقالة القضاء من الخدمة للتشريع لعضوية مجلس الامة على مقتضى القواعد الواردة في قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٧ وقد ذهبت هذه الفتوى الى ان قبول الاستقالة التي يقدمها القاضي للتشريع لعضوية مجلس الامة وتلكه بالفعل للتشريع ثم اعتراض الاتحاد القومي عليه لا يحرمه من الامادة من قواعد التيسير الواردة في قرار رئيس الجمهورية اترك البيان . وقد جرت عبارات الفتوى بالاتي « يبين من الاطلاق على المذكرة المرفوعة الى السيد رئيس الجمهورية لاصدار القرار الجمهوري رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون في اعتزال الخدمة لتشريع انفسهم لعضوية مجلس الامة انها قد تضمنت احكاما تقضي بالتيسير على رجال القضاء والنيابة العامة وعضاء مجلس الدولة وادارة قضايا الحكومة الراغبين في اعتزال الخدمة بنية هذا التشريع .

والشرط الذي استلزمته تلك المذكرة التي صدر بناء عليها قرار رئيس الجمهورية سالف الذكر للاستفادة من احكامه . هو الرغبة في اعتزال الخدمة للتشريع لعضوية مجلس الامة ، دون ما شرط آخر يرتبط بنتيجة هذا التشريع . وحكمة ذلك ظاهرة وهي ولا شك الاستفادة من كمادات رجال القضاء فلا يعوقهم من ذلك التشريع فضيحة الاخفاق في الانتخاب . بعد ان اشترط اعتزالهم الخدمة كشرط للتشريع لعضوية مجلس الامة دون غيرهم من موظفي الدولة .

ولما كان الشرط الذي يستلزمه القرار المذكور لتطبيق احكامه ، هو الرغبة في التشريع لمجلس الامة قد تحقق بالنسبة للقضاء الذين تقدموا باستقالاتهم للتشريع لعضوية هذا المجلس وقبلت منهم الاستقالة فتقدموا بعتد للتشريع الا ان الاتحاد القومي اعترض عليهم ، وذلك لامور تخرج عن ارادتهم ولا تمنى على الاطلاق عدولهم عن هذا التشريع ، لذلك فان لهم الاستفادة من قواعد التيسير التي تضمنها القرار الجمهوري رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه ، ويتمتع بمعاملتهم معاملة من اخفق في الانتخاب « مجموعة المكتب الفني لفتاوى ادارات الفتوى والتشريع - السنة الحادية عشر - رقم ٢٥٤ .

وذلك بطبيعة الحال في حدود المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ،
لقد نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن تسقط الدعوى
التأديبية يضي ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ،
وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة .
وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء . وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع
المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن
قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ومع ذلك لمذا كون الفعل جريمة
جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية .

وتجد جمل هذا النص المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ثلاث سنوات
من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، ما لم تكن هذه المخالفة جريمة
جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية . وهذا تسقط وفقا
للمادة ١٥ من قانون الاجراءات الجنائية بمضى عشر سنوات من يوم وتوقع
الجريمة في مواد الجنائيات ويضي ثلاث سنين في مواد الجنح ، وبمضي سنة
في مواد المخالفات ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

وبين من ذلك أن القانون رقم ٤٦ في لسنة ١٩٦٤ قد قصد الى تكصير
مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية وذلك استقراراً للأهوار واستقباباً لهنا
حتى لا تظل مسائل الادارة معلقة مدة طويلة يعوق من سير المرافق العامة
الى مواجها بالانتظام والسرعة اللازمين لسيورها .

لقد كانت المادة ١٠٢ مكرراً من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المضافة
بلقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تحضى بأن لا تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة
الى الموظف طول وجوده في الخدمة . لماذا ترك الخفة لاي سبب كان فلا
تسقط هذه الدعوى قبل خبث سنوات من تاريخ الترك (٥) .

(٥) واستهداء بحكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٠٥٨ لسنة
٦ ق بجلسته ٢٩/٤/١٩٦١ بشأن كيفية حساب بدء سريان مدة سقوط الدعوى
التأديبية من المخالفات التي تقع قبل العمل بقانون جديد استحدث او عدل

وقد نصت المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه
« تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع
المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى الختيم أقرب ».

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة
وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهبون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للبدء .
وتنص المادة ٩١ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه
« تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة » .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو
المحاكمة وتبدأ المدة من جديد من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهبون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة .

ومع ذلك إذا كان الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا
بسقوط الدعوى الجنائية .

على أنه من ناحية أخرى فإن المشرع يقضى فى بعض الأحيان بأنقضاء
الدعوى التأديبية باستقالة العضو المخال للمخالفة التأديبية والحكمة من

رأى مدة السقوط التى يجرها نص قديم . استعدها بهذا الحكم فإن الدعوى
التأديبية أذ تسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع
المخالفة فإن مدة السقوط هذه لا تسرى إلا من تاريخ الفعل بالقانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ الذى استحدث هذا التعليل فى مدة سقوط الدعوى التأديبية
أى من أول يوليو سنة ١٩٦٤ ولو كان الرئيس المباشر قد علم بوقوع المخالفة
قبل ذلك ما دامت الدعوى التأديبية لم تكن قد سقطت طبقا للقواعد المعمول
بها سابقا . راجع تعليلا الاستاذ حمدي عبد المنعم فى كتابه قانون نظم
العاملين المتنيين بالدولة مطبوعا على نصوصه بإحكام وفتاوى مجلس الدولة —
طبعة ١٩٦٤ — ص ١٥٨ و ١٥٩ .

ذلك انه قد تثار في التحقيقات مسائل تتمثل بسلبية الحولة العليا ويكون من المصلحة كتمانها بقبول الاستقالة .

وتطبيقا لذلك قضت المادة ٣٩ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكن الدبلوماسي والقنصلي بأن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها .

ونصت المادة ١١٤ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ في شأن السلطة القضائية على أن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضي وقبول وزير العدل لها ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية والمدنية الناشئة من نفس الواقعة . والمقصود بالقضاة في هذا النص جميع رجال القضاء وكل من يشغل وظيفة قضائية في أي من الهيئات القضائية أو بمحكمة النقض أو بالنيابة العامة .

وعلى ذلك ففي الأحوال التي يقضى القانون بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية يترتب على الاستقالة اثر خطير اذ ينهار الاتهام الاداري في مواجهة العامل المستقيل . على ان المشرع عند ما يقرر مثل هذا الاثر لا يضع في اعتباره مصلحة العامل نفسه ولا يعامله هذه المعاملة الخاصة الا حرصا على صوالح القولة العليا حتى لا تطرح اسرار على جانب من الاهمية وتذاع بيننا يكون من الخير العام أن تبقى في طي الكتمان كي لا يستفيد منها متو للبلاد أو طوكها السن المخرضين على نحو فيه اساءة وامتهان . ومن البين أن المسائل التي يتداولها عمل القضاة وأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي من المسائل التي تنضج فيها الحبكة المشار اليها بجلالة

رقم الايداع بدار الكتب ٨٨/٥١٣٤

دار التوثيق والنشر

للطباعة والبيع

الأهرام، ميدان الوصل، بومدين

٩٥٣٠٤ ت

تصويبات

كلمة الى القارى
نأسف لهذه الأخطاء المطبعية
فالكمال لله سبحانه وتعالى

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
رضعت	١٩/ ٢	وضعت	المادة	٢/٦٦	المادة
الدولة	١١/١٠	الدولة	٣٧	١٨/٦٠	٣٧
تم	٢٢/٢١	رقم	الحالات	١٧/٦٥	الحالات
لفترة	٢٢/٢٥	لفترة	عليها	٢١/٢٦	عليها
القانون	١٢/٢٥	القانون	لقسمى	١٩/٦٩	لقسمى
مجموعة	٢٢/٢٩	مجموعة	ثم	٧/٧٥	ثم
ينتهى	٩/٣٠	تنتهى	لائمة	٢١/٧٦	اللائمة
ما	٥/٣٢	بمعيد	يعيد	٢٣/٧٦	يعيد
الماملين	٢٥/٣٤	الماملين	الطبي	١١/٨٢	الطبي
المادة	٢٦/٣٥	المادة	للاحكام	٢٣/٨٥	للاحكام
بالقطع	٣/٣٦	بالقطاع	واللوائح	٨/٨٧	واللوائح
كنت	٢٤/٣٦	كانت	بنس	١١/٨٨	بنس
المكتبية	٣/٤٢	المكتبية	رقم	١٦/٩٠	رقم
لاحكم	٢٥/٤٣	لاحكام	بالنظام	٤/٩١	بالنظام
بلمقرار	٢٧/٤٣	بالقرار	بالقانون	٢٤/٩١	بالقانون
الأذهرية	٢/٤٧	الأزهرية	القانون	٤/٩٢	القانون
الأزهر	٢/٤٧	الأزهر	القوانين	١٧/٩٢	القوانين
بكلمة	٧/٤٩	بكلمة	الخدمة	٢٥/٩٢	الخدمة
لمنع	٨/٥٢	لمنع	بين	١٢/٩٤	بين
هذه	٤/٥٣	هذا	المادة	٢٠/٩٥	المادة
الخاصة	١١/٥٧	الخاصة	تره	٢٢/٩٧	تره
بليند	٢١/٥٨	بالبند	الخارجين	٩/١٠١	الخارجين
مون	١٠/٦٠	ومن	العامل	١١/١٠١	العامل

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
٢	١٩/١٠١	٣	٢	٨/١٦٤	أن
الصندر	١٦/١٠٢	المصادر	المظف	١١/١٦٤	الموظف
ود	١٩/١٠٤	وقد	الشار	١٤/١٦٤	المشار
قننونا	١٠/١٠٥	قانونا	بالواقعة	١٤/١٦٥	بالواقعة
وقد	٩/١٠٨	وقت	تضمن	٥/١٦٦	تضمن
ترجمة	١٢/١٣١	توجهة	التلين	٢١/١٦٦	التامين
الخرقة	١/١١٢	المذكورة	واستطرت	٢٨/١٦٨	واستطرت
الاسل	٨/١٣٢	الاصل	الشركة	٧/١٧٦	الشركة
الوظف	٢٨/١٣٢	الموظف	القنن	٢٣/١٩٣	القانون
المرتبية	٢٨/١٣٢	المرتبة	بننان	٢١/١٩٩	بشان
والموظفين	٨/١٣٢	والموظفين	مكون	١٢/٢١٣	يكون
والمعاد	٨/١٣٢	والمعاد	مى	٥/٢١٥	من
الحكمة	٢٧/١٢٣	الحكمة	اهاء	١٨/٢١٩	انهاء
خمس	١٦/١٣٥	خمس	نفيذا	٢١/٢١٩	تنفيذا
المقسمة	٢٣/١٣٦	المقسمة	تنفيذا	١٢/٢٢٠	تنفيذا
الوظفون	٥/١٣٧	الموظفون	احكم	١٢/٢٢٠	الحكم
١٣	١٢/١١٤	٦٣	الحاكة	١٩/٢٢٥	الحاكة
بهاء	٣/١٤٥	بها	بالنرف	٢٥/٢٢٥	بالشرف
القانون	٢٦/١٤٥	القانونى	اتنفيد	١٣/٢٣٥	التنفيد
العامل	١٩/١٤٦	العامل	القانون	٢٤/٢٣٩	القانون
المستخدمين	٥/١٤٨	المستخدمين	لا اننا	٣/٢٤٥	لاننا
سجلال	٨/١٤٩	سجل	لعابل	١٩/٢٤٧	العامل
المقرر	٤/١٥٢	المقررة	نهاه	٣/٢٤٨	انهاء
يجوز	١٢/١٥٣	يجوز	جائزا	١١/٢٤٩	جائزا
الحكمة	١٢/١٥٣	الحكمة	مفتواها	١٧/٢٥٠	مفتوحا
الدونة	٧/١٥٤	الدونة	١٩٧١	٤/٢٥٣	١٩٧٨
المستخرج	٧/١٥٦	المستخرج	الك	٢٥/٥١٣	الى
وضح	٢٧/١٥٩	واضح	الاكرام	١٢/٥٣٩	الاكراه
الشهادة	٤/١٦٠	الشهادة	الاسترار	٩/٥٤١	الاستمرار
الخمة	٢/١٦١	الخمة	بتعلات	٢١/٥٤١	بتعديلات
المشارع	٢٤/١٦٣	المشارع	معتبر	١/٥٥٤	معتبرة

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
ورفكت	٦/٥٦٦	ورفضت	با	٢٦/٦١٠	ما
المعتصبة	١٢/٥٨٢	المختصة	بشأن	١٩/٦١٦	بشأن
الانقطاع	٥/٥٩٨	الانتقاع	الجدوى	٢٤/٦٣٠	الجدوى
اجراءه	١/٦٠١	اجراءات	شعرو	٢١/٦٣١	شعور
ون	١٠/٦٠١	ومن	محلة	٢٥/٦٣٢	المعدلة
رئيس	٨/٦٠٥	رئيس	لكل	١٦/٦٤٠	لكل منهما
تكلمت	٣/٥٦٢	تكلمت	كان	١٩/٦٤٨	كان

فهرس تفصلي
(الجزء السادس)

الموضوع	الصفحة
منهج نبويب الموسوعة :	١
انتهاء الخدمة :	٥
الفصل الاول — انتهاء الخدمة بقوة القانون	٩
الفرع الاول — انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩
اولا — السن القانوني للتقاعد	٩
(ا) التقاعد في سن السنين	٩
(ب) البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين	٤٥
(ج) البقاء في الخدمة مدى الحياة	٧٥
ثانيا — اثبات السن	٨٠
ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية	٨٧
رابعا — مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩٣
تطبيق —	٩٨

الموضوع	الصفحة
الفرع الثانى - الفصل من الخدمة لصتور حكم جنائى	١٨٦
أولاً - عقوبة العزل من الوظيفة العامة	١٨٦
ثانياً - الحكم فى جنائية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب	
انتهاء الخدمة بقوة القانون	١٩٨
ثالثاً - الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ	٢٠٨
رابعاً - العزل للحكم فى جريمة مخلة بالشرف	٢١٧
تمليق	٢٣٤
الفصل الثانى - انتهاء الخدمة من جانب الادارة	٢٩٧
الفرع الاول - الفصل بسبب الفاء الوظيفة	٢٩٩
الفرع الثانى - الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية	٣٠١
الفرع الثالث - الفصل بغير الطريق التأديبى	٣٠٦
أولاً - الفصل بغير الطريق التأديبى فى الحالات العامة	٣٠٦
ثانياً - الفصل بغير الطريق التأديبى فى حالات التطهير	٣٣٨
الفصل الثالث - انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الادارة وموظفيها	٣٦١
(الاستقالة)	
الفرع الاول - الاستقالة الصريحة	٣٦١
الفرع الثانى - الاستقالة الضمنية أو الحكيمية	٣٩٢

الموضوع	الصفحة
الفرع الثالث — الاستقالة التيسيرية	٤٤٩
اولا — قرارات مجلس الوزراء في ٢٥٤/١١/١٢/١٣/٥٣	٤٤٩
ثانيا — قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٣	٤٥٦
ثالثا — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠	٤٦٠
رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠	٤٦٧
الفصل الرابع — مسائل عامة ومتنوعة في انتهاء الخدمة	٥٠٢
تعليق	٥٢٧

سابقة أعمال السداد العربية للموسوعات

(حسن الفكهنى - محام)

ختمت أكثر من ربع قرن مضى

نولا - المؤلفات :

١ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الأول » .

٢ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثانى » .

٣ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة العمالية فى قوانين أصابة العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،
وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات
الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : (١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم وعلى رأسها بحكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة) .
وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : (١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة الى الأبحاث العلمية التى تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأجنبية والأوروبية) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء - ٣ آلاف صفحة) .
نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ .
وتتضمن عرضا حديثا للنواحى التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين - ألفين صفحة) .
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها) .
نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧ .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ أجزاء - ألفين صفحة) (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧)
وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة فوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ - موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧ جزء) .
وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم فى مصر وبقاى الدول العربية بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا إيجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : (٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السمحاء وأحكام المحاكم في مصر والمراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣ أجزاء - ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التعليق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : (سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتاصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهياكل وتقييم الأداء ونظم الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كلمة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبيا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ وأجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربية : (جزآن) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالأضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : (ثلاثة أجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضالة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي أقرتها محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة .موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزينيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جدة :

بالفتن العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينة جدة (بالكلمة والصورة) .

١٧ - الموسوعة الإدارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحكة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ (حوالى ٢٠ جزء) .

